



INFLUENCIA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Y EL SISTEMA DE PENSIONES EN LA ACTIVIDAD Y EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

RESPONSABLE: MIGUEL ÁNGEL VERDUGO ALONSO

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

INFLUENCIA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Y EL SISTEMA DE PENSIONES EN LA ACTIVIDAD Y EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Vérdugo, M.A. , Jordán de Urríes, F.B., Sánchez, M.C. y Benito, M. C.

Instituto Universitario de Integración en la Comunidad



Financiada al amparo de lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo.

ENERO 2009

ÍNDICE.

MARCO Y PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.	4
<i>TEORÍAS EXPLICATIVAS DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</i>	4
<i>EL MODELO NEOCLÁSICO DE LA OFERTA DE TRABAJO APLICADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2000)</i>	5
<i>Factores relacionados con el solicitante de empleo.</i>	8
<i>ESTUDIOS PREVIOS.</i>	9
<i>POLÍTICAS DE INDEMNIZACIÓN DE LOS DIFERENTES PAÍSES.</i>	16
<i>LEGISLACIÓN ESPAÑOLA EN MATERIA DE DISCAPACIDAD, EMPLEO Y PRESTACIONES.</i>	26
Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración de los Minusválidos (LISMI) (Boletín Oficial del Estado 103)	27
Ley 26/1990, de 20 de diciembre, que establece las pensiones no contributivas (Boletín Oficial del Estado 306)	28
Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (Boletín Oficial del Estado 313)	28
Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados (Boletín Oficial del Estado 296)	29
Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores. (Boletín Oficial del Estado 22)	29
Orden de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (Boletín Oficial del Estado 190)	31
Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional (SMI) y para el incremento de su cuantía (Boletín Oficial del Estado 254)	31
Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (Boletín Oficial del Estado 45)	31
Real Decreto 364/2004, de 5 de marzo, de mejora de las pensiones de orfandad a favor de minusválidos (Boletín Oficial del Estado 57)	32
Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad (Boletín Oficial del Estado 94)	32
Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado (Boletín Oficial del Estado 135)	32
Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para mejora del crecimiento y el empleo (Boletín Oficial del Estado 312)	33
.....	33
<i>POLÍTICAS DE INDEMNIZACIÓN EN ESPAÑA: LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</i>	33
SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.	39
PRESTACIONES ECONÓMICAS	43
<i>PENSIONES CONTRIBUTIVAS.</i>	45
A) <i>Pensiones contributivas de incapacidad de la Seguridad Social.</i>	45
B) <i>Pensiones contributivas de incapacidad del Estado (clases pasivas y MUNPAL)</i>	46
C) <i>Prestaciones familiares:</i>	47
<i>PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS.</i>	47
A) <i>Prestaciones económicas de la LISMI.</i>	47
B) <i>Pensiones asistenciales por enfermedad.</i>	48
C) <i>Pensiones no contributivas de invalidez de la SS.</i>	48

<i>Cuantía de las pensiones para 2008</i>	51
D) PRESTACIONES FAMILIARES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SS.	51
PERFIL DEL PENSIONISTA NO CONTRIBUTIVO (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, 2007).	51
PLANTEAMIENTO	54
<i>HIPÓTESIS</i>	54
PROCEDIMIENTO.....	55
ESTUDIO CUANTITATIVO MEDIANTE EL CUESTIONARIO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL	56
<i>DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA GLOBAL</i>	56
RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LAS DEPENDIENTES EN LA MUESTRA GLOBAL.....	61
<i>EMPLEO</i>	61
<i>CAUSAS DE DESEMPLEO</i>	62
<i>BÚSQUEDA ACTIVA</i>	66
CONCLUSIONES.....	70
RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES RELATIVAS A LA PENSIÓN Y LAS DEPENDIENTES DEL OBJETO DE ESTUDIO.	
.....	71
<i>PENSIONISTAS</i>	71
<i>PENSIONISTAS CONTRIBUTIVOS</i>	74
<i>PENSIONISTAS NO CONTRIBUTIVOS</i>	77
CONCLUSIONES.....	79
RELACIÓN ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LAS DEPENDIENTES EN FUNCIÓN DE LA VARIABLE PENSIÓN.	80
<i>PENSIÓN CONTRIBUTIVA</i>	80
EMPLEO.....	80
<i>CAUSAS DE DESEMPLEO</i>	83
<i>BÚSQUEDA ACTIVA</i>	86
<i>PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA</i>	89
EMPLEO.....	89
<i>CAUSAS DE DESEMPLEO</i>	90
<i>BÚSQUEDA ACTIVA</i>	93
CONCLUSIONES.....	95
ESTUDIO CUALITATIVO MEDIANTE GRUPOS FOCALES	97
OBJETIVO GENERAL.....	97
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	97
<i>DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE LOS GRUPOS FOCALES</i>	98
PROCEDIMIENTO.....	98
RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL DISCURSO DE LOS PENSIONISTAS POR DISCAPACIDAD EN ESPAÑA	99
<i>LISTADO DE CATEGORIAS</i>	100
<i>PENSIONES</i>	103
<i>EMPLEO</i>	107
<i>ELECCIÓN Y COMPATIBILIDAD</i>	111
VALORACIÓN GLOBAL DE LA INVESTIGACIÓN	114
<i>ANEXO 1. CUESTIONARIO DE PROTECCIÓN SOCIAL</i>	117
<i>ANEXO 2. GUIÓN DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN</i>	119
BIBLIOGRAFÍA	123

MARCO Y PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.

Teorías explicativas de la participación laboral de las personas con discapacidad.

A pesar de que hay varios estudios que señalan que los sistemas de protección social y de pensión podrían estar repercutiendo en el acceso al empleo de personas con discapacidad (Ararteko-Datlan, 2003), la mayor parte de las teorías sobre la participación laboral de las personas con discapacidad se centran en la discriminación laboral como factor fundamental que explica las menores tasas de actividad. Entre estos aspectos discriminatorios se pueden diferenciar tres principalmente: los relacionados con el solicitante de empleo, es decir, la persona con discapacidad (PCD), con el empleador y con la adecuación entre el puesto laboral y el solicitante (Alba y Moreno, 2004; Ated, 1998; Baldwin y Johnson, 2001; Bardasi, Jenkins, y Rigg, 2000; Butterworth y Pitt-Catsouphes, 1995; Dávila, 2004; Dávila, 2005; Livermore, 2000). En cuanto al solicitante de empleo se contemplan como causas discriminatorias que las personas con discapacidad tengan un nivel de formación menor, que no hayan adquirido o lo hayan hecho en menor grado las habilidades para el desempeño de su profesión o que tengan una menor experiencia laboral. De la misma manera, factores propios del empleador de carácter discriminatorio serían los costes adicionales que suponen la adaptación del medio del trabajo, o el miedo a una menor productividad... Por último, el ajuste de la demanda y solicitud laboral de la PCD también se vería afectado por hechos discriminatorios (Livermore, 2000).

El modelo neoclásico de la oferta de trabajo aplicada a personas con discapacidad (2000)

Todas las estadísticas apuntan a una menor tasa de actividad entre las personas con discapacidad. Esta menor tasa de actividad provoca que los ingresos medios en las personas con discapacidad sean menores y por tanto, también lo sean su bienestar, calidad de vida y capacitación social (*social empowerment*). Para subsanar la descompensación económica y los efectos colaterales que conlleva esta menor tasa de actividad, los órganos de gobierno crean sistemas de protección social y pensiones.

En este sentido Livermore et al. (2000) han estudiado la repercusión de las políticas y los programas públicos en el empleo en las personas con discapacidad. Para desarrollar su estudio se basó en la teoría económica del mercado laboral. Esta teoría supone tres factores fundamentales en la participación laboral de las personas: los que afectan a la solicitante de empleo, los que afectan a la demandante y los factores que afectan al proceso de encontrar el trabajador idóneo para un empleo determinado.

El modelo neoclásico de oferta de trabajo señala que la voluntad de una persona para solicitar empleo depende de sus preferencias y del conjunto tiempo/salario (Livermore, 2000). Cuando una persona trabaja aumenta su tiempo en actividades laborales y lo disminuye en otras actividades. Las actividades fuera del tiempo de trabajo, normalmente se consideran ocio. A través del trabajo obtenemos beneficios bien ganancias o servicios. Por tanto, la elección entre trabajar o no, implica elegir bienes de consumo y servicios o tiempo de ocio. Asimismo, desde esta teoría, para la empresa la demanda laboral depende del producto, de la productividad, así como los beneficios y costes que conlleva el trabajo que se demanda. Por último, el modelo económico considera la adecuación del empleado al trabajo que se le oferta. En este sentido, las personas varían en habilidades, formación, experiencia, características demográficas y los trabajos en cuanto a las habilidades y conocimientos que requieren.

Si aplicamos este modelo a las personas con discapacidad, la decisión entre priorizar tiempo de trabajo y de ocio podría estar influida por la disponibilidad de otras fuentes ingreso no derivadas del trabajo, y en el caso de Estados Unidos, además consolidado por un seguro médico (Livermore, 2000). Otras fuentes de ingreso podrían ser las derivadas de los sistemas de protección social como hemos planteado en esta investigación. Las personas con discapacidad al tomar la decisión de trabajar ven reducir el tiempo disponible de ocio y trabajo. Una de las condiciones que caracteriza a la discapacidad es que “roba tiempo”. Las personas con discapacidad necesitan más tiempo para actividades de cuidado personal y médico, por lo cual tienen menos tiempo para dedicarlo al trabajo. Sin embargo, el hecho de recibir asistencia personal puede ayudar a reducir el tiempo necesario para otras actividades fuera del trabajo, como por ejemplo las tareas domésticas, incrementando así la participación laboral. Además, en algunos casos de personas con discapacidad se reduce la esperanza de vida lo que justifica una menor intención de trabajar.

Además Livermore et al. (2000) consideran que el empresario que se dispone a contratar a una PCD considera la productividad del mismo y los costes adicionales derivados de la adaptación al medio laboral (transporte, rehabilitación, asistencia técnica o personal, etc.). Esto deriva en que los empresarios con falta de información sobre la productividad o los costes de las medidas adaptativas tomen decisiones discriminatorias a la hora de emplear a una persona con discapacidad.

El modelo neoclásico predice que, en un mercado laboral competitivo, si el estado no impone legislación reguladora o beneficios a los empresarios que compensen las pérdidas que se producen por tomar estas medidas adaptativas desencadenará en un descenso de los salarios de las personas con discapacidad incluso en el desempleo de las mismas.

Por consiguiente, las políticas laborales también podrán afectar a la demanda empresarial de trabajadores con discapacidad. De este modo, la jornada laboral de 40 horas, los rangos salariales que no se ajustan a la productividad y otras características rígidas de las ocupaciones pueden reducir la probabilidad de contratación de personas

con discapacidad. Tanto empresarios como individuos pueden estar interesados de modo directo o indirecto en que las personas con discapacidad participen en la actividad laboral y en consecuencia se creen incentivos de acuerdo con estos intereses.

En resumen, la solicitud laboral de una PCD depende de la existencia de otras fuentes de ingreso no asociadas al trabajo directamente (prestaciones por discapacidad, rentas del cónyuge, etc.), de los niveles salariales, (por Ej.: en el caso de EEUU, la disponibilidad de cobertura médica), del tiempo dedicado a cuidados médicos y asistenciales que la PCD necesita, de los costes de transporte, rehabilitación, adaptabilidad, asistencia personal, etc., y de la influencia de la familia. La demanda por parte del empresario de personas con discapacidad dependerá de la productividad de estos trabajadores, de los costes para su contratación y de las acciones y medidas públicas dirigidas al fomento e integración laboral de los mismos. En último lugar, en el proceso de búsqueda (que la oferta y la demanda se ajusten) depende de los servicios de empleo públicos y privados. Además, en muchos casos, en las personas con discapacidad debido a los mayores costes de búsqueda y los problemas de comunicación y expresión que conllevan algunas discapacidades pueden reducir el período de búsqueda efectivo y verse abordados a que acepten un empleo inferior a sus expectativas iniciales o incluso abandonar la búsqueda parcial o totalmente.

FACTORES RELACIONADOS CON EL SOLICITANTE DE EMPLEO.

Los economistas, en general, consideran que el solicitante de empleo pierde tiempo de ocio por tiempo de trabajo. La demanda de tiempo de ocio depende de tres factores: la oportunidad de costearse este ocio, el nivel de salud y las preferencias individuales. Asimismo a mayor tiempo dedicado al trabajo mayor oportunidad de costearse el ocio. Sin embargo, un nivel de renta baja o de recibir ingresos no relacionados con el trabajo, como los derivados del sistema público bien pensiones o bien subvenciones impide o disminuye la posibilidad de costearse el ocio. En base a lo anterior, la satisfacción de la necesidad de ocio, los economistas relacionan la búsqueda de empleo en personas con discapacidad con la disponibilidad de ingresos relacionados con los sistemas de protección social, a mayores ingresos menor búsqueda de empleo.

Livermore et al. (2000) proponen que la PCD que es susceptible de percibir una pensión elige permanecer fuera del mundo laboral por el miedo a no poder desempeñar su profesión y perder la subvención que le ofrece el estado. Sin embargo, de acuerdo con un estudio de Louis Harris (1998) sobre las personas con discapacidad en edad laboral que no trabajan un 72% prefieren hacerlo, entonces ¿a qué se debe esta baja tasa de actividad laboral en PCD?

Estudios previos.

Los estudios previos nacionales sobre la participación laboral de las personas con discapacidad se han realizado por los organismos encargados de política social como el IMSERSO, con lo cual han ahondado en aspectos de protección social, por organizaciones de discapacitados centrados en ciertos aspectos de discapacidad (por ejemplo: la ONCE) y en ámbitos geográficos limitados pero apenas hay estudios desarrollados desde ámbitos universitarios. Tampoco hay investigaciones desarrolladas por los organismos públicos encargados de las políticas de empleo (Malo, 2004).

En esta línea, Malo (2004), desde el campo de la economía, estima la influencia de tener discapacidad sobre la probabilidad de ser activo en España con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999. Se utilizan diferentes variantes de la variable discapacidad: tener alguna discapacidad, número de discapacidades, tipo y grado de severidad de las mismas. Se encuentra un efecto genérico negativo de la discapacidad sobre la probabilidad de ser activo, tanto de modo aislado como en interacción de la percepción de pensiones (contributivas o no) o de tipo de prestaciones que no sean por desempleo. De este modo, las personas que se benefician de este tipo de programas de protección social tienen una probabilidad de ser activos seis veces inferior que el resto.

De esta manera, existe un efecto acumulativo de las discapacidades adicionales, siendo menor la probabilidad de ser activo cuantas más discapacidades se registren. En cuanto al tipo de discapacidades si descontamos el efecto negativo de la percepción de las transferencias, las discapacidades de la visión y la audición implican una mayor probabilidad de ser activos que el resto de las personas con discapacidad. Por consiguiente, tener discapacidades sensoriales tiene un efecto aislado positivo, aunque en conjunto las personas con estas discapacidades tienen una probabilidad de ser activos menor que las personas sin discapacidad. También una mayor severidad de la discapacidad disminuye la probabilidad de ser activo. En estos efectos no está influyendo el estado de salud ni las enfermedades crónicas.

Estos resultados tienen implicaciones sobre las futuras políticas de empleo de las personas con discapacidad. Se deben diseñar políticas que compensen las dificultades añadidas de las personas con discapacidad para realizar tareas de hogar y relacionarse con los demás. Del mismo modo, se debe atender al efecto negativo asociado a los tipos de fuentes de rentas del hogar sin reducir las prestaciones. Se trata de rediseñar las condiciones de percepción de una pensión de modo que cuando la integración laboral y social de la PCD fracasa la persona no pierda su pensión.

En el ámbito internacional, Gruber (200) investigó la relación entre los programas de prestaciones por discapacidad y la participación en el mercado laboral. Se centró en un programa público del sistema estadounidense que es el Seguro por Discapacidad (Disability Insurance) que proporciona ingresos a las personas que no están capacitadas para seguir trabajando debido a una discapacidad. Esta definición de discapacidad implica una dificultad para determinar si un trabajador está realmente discapacitado. Numerosos estudios señalan fraudes en la determinación de la discapacidad (Marin, 2003; Merkuryeva, 2007; Salmerón y García, 2007). Otro error que se puede cometer es la autoevaluación de la personas con discapacidad.

Una preocupación dominante en la utilización de medidas de autoinforme en la salud en los modelos conductuales es que los individuos tienden a exagerar la severidad de sus problemas de salud para racionalizar la decisión con respecto a su participación en el mercado laboral y la aplicación de las prestaciones sociales. Benítez-Silva, Buchinsky, Man Chan, Cheidvasser, y Rust, (2004) reevaluaron esta cuestión utilizando un indicador de los autoinformes del estado de salud del Estudio de Salud y Jubilación. Estudiaron una submuestra de individuos que habían sido perceptores de una prestación por discapacidad de la Administración de la Seguridad Social (SS), para ello también observaron la decisión de la Administración de la SS. Emplearon una batería de test y encontraron que los sujetos no son ni más optimistas ni más pesimistas sobre el estado de discapacidad que la SS. No pudieron rechazar la hipótesis de que el autoinforme de discapacidad es un indicador imparcial de la decisión de la SS

Asimismo, los resultados del análisis empírico del proceso de solicitud, apelación, aplicación y compensación de la prestación por discapacidad de la Seguridad Social en Estados Unidos de Benítez-Silva, Buchinsky, Chan, Rust, y Sheidvasser (2000) revelan la importancia de la autoselección en la decisión de solicitud y la aplicación. Para ello realizaron una estimación de la decisión individual de solicitar las prestaciones y la decisión del gobierno de conceder la prestación. Se centraron en dos programas fundamentales SSDI y SSI¹. En concreto, encontraron que la autoevaluación individual del estado de discapacidad (aunque hay que tener mucha cautela con esta medida) emerge como uno de los más poderosos predictores de la aplicación, solicitud y decisión de compensación.

La dificultad de definir la discapacidad y los generosos niveles de prestaciones, sin embargo, pudieran estar conllevando la posibilidad de que este programa pudiera estar subvencionando el retiro temprano de personas que no están suficientemente discapacitadas, con lo cual influiría en las decisiones laborales. Por tanto, un dato crítico para valorar el tamaño óptimo del programa DI es la elasticidad de la participación en el mercado laboral con respecto al aumento de las prestaciones. Sin embargo, este parámetro es difícil de estimar en el contexto de EEUU, ya que todos los beneficiarios perciben prestaciones idénticas. Para superar este problema Gruber (1999) estudió en Canadá dos programas distintos de DI, uno para Quebec y otro para el resto de Canadá. Gruber estudió el incremento de las prestaciones usando estimadores que obtenían el impacto diferencial de la política de protección a través de los trabajadores en relación al empleo. Encontraron que hay una relación considerable entre la participación laboral y las diferentes políticas de protección (diferencias en los dos programas del DI).

¹ Social Security Disability Insurance (SSDI=PC)
Supplemental Security Income (SSI=PNC) (Para información más detallada de este programa ver: Davies, 2000)

- Old-Age Assistance (age 65 and older)
- Aid to the Blind (AB)
- Aid to the Permanently and Totally Disabled (APTD)

Autor y Dugan (2003) trataron de investigar el impacto de prestaciones por discapacidad en la mano de obra constituida por los trabajadores con escasas aptitudes de 1978 a 1998 en Estados Unidos. En 1984 se produjo una liberalización de la definición de discapacidad que se tradujo en una reforma del sistema. Burkhauser y Daly (2002) indican que esta liberalización se tradujo en un incremento de los perceptores de prestaciones por discapacidad. En los años 80 se produjo un incremento de la tasa de empleo para este colectivo que se combinó con una caída de la expansión económica de EEUU. Estos autores indican que esta disminución de la tasa de empleo se debe a cambios en el entorno social.

Autor y Duggan (2003) señalan que habría dos tipos de trabajadores que podrían solicitar prestaciones de discapacidad o bien por una enfermedad o por la pérdida de un trabajo. Estos últimos debían elegir entre buscar un nuevo trabajo o solicitar una pensión por discapacidad en su lugar. La liberalización de la definición de 1984 se tradujo en un incremento del 60% de perceptores del Seguro por Discapacidad de la SS. Equivalentemente, se provocó un aumento de los beneficiarios de prestaciones por discapacidad del 60% que habían abandonado los estudios, con lo cual disminuyó la participación en el mercado laboral.

Por otro lado, Kaye (2003) argumenta que el incremento en las prestaciones y la disminución en las tasas de empleo en personas con discapacidad se produjo por incremento en la severidad de los daños que producían la discapacidad. No obstante, DeLeire (2000) y Acemoglu y Angrist (2001) atribuyen este decaimiento de las tasas de empleo a la Ley de Americanos con Discapacidad (The American with Disabilities Act, ADA) de los 90.

Burkhauser et al. (2007) utilizaron los datos del Cross-National Equivalent File relativos al empleo y el uso del programa de transferencias del gobierno de trabajadores con discapacidad en edad laboral en tres economías industriales modernas con instituciones sociales bastante diferentes (Australia, Gran Bretaña y Alemania) y las compararon con la misma población en los Estados Unidos usando los datos Current Population Survey (CPS). Los resultados mostraron que a largo plazo

disminuye el empleo y se incrementa la dependencia de las transferencias del gobierno en los trabajadores con discapacidad en Estados Unidos, sin embargo, desde al menos los años noventa no ocurre en Alemania, Inglaterra y Australia.

Para realizar su investigación utilizaron el Cross-National Equivalent File que incluye información demográfica sobre ingresos familiares y sus componentes, datos individuales de empleo y salarios laborales y salud en cada país (Richard V. Burkhauser et al., 2007).

La definición de las variables que incluían en el estudio fue primordial. En cuanto a la definición de discapacidad utilizan medidas que contemplan dos periodos, tanto el año de la encuesta como otra medida que recoge el año previo y del momento de la encuesta. Por otro lado, con respecto a los ingresos de la unidad familiar, contienen los salarios, los ingresos provenientes de autoempleo, los derivados de propiedades, el efectivo derivado de programas gubernamentales y de otras fuentes. Asimismo, ajustan estos ingresos a la inflación de cada país (Richard V. Burkhauser et al., 2007).

Encontraron que las fuentes de ingreso propias de las personas con discapacidad en Estados Unidos habían sufrido un abrupto descenso, aunque no en los otros países. Sin embargo, los niveles de ingresos que aporta a la unidad familiar el sistema de transferencias son diferentes para los países de esta investigación. La aportación menos importante se realiza en Alemania, seguida de muy cerca por Estados Unidos y las mayores aportaciones se dan en Inglaterra y Australia.

Asimismo, se da un descenso en la tasa de empleo de las PCD en Estados Unidos con respecto al resto de la población a partir de los noventa. Este descenso no se produjo en Alemania (debido a la cuota de reserva que tiene establecida en 5% en empresas de más de 20 trabajadores o en caso contrario se multa a dichas empresas) ni en Inglaterra o Australia (donde el gobierno proporciona, a través del sistema de transferencias, ingresos mayores que en Estados Unidos a las PCD en edad laboral)(Richard V. Burkhauser et al., 2007).

Estos datos (Richard V. Burkhauser et al., 2007) no se podrían explicar por la severidad en los daños o la salud subyacente de las PCD en edad laboral de Estados Unidos, sino por los cambios que se han producido en las Instituciones Sociales. Una explicación posible podría venir dada por la Ley de Americanos con Discapacidad de 1990 (ADA).

La Ley de Americanos con Discapacidad extiende la protección de los derechos civiles en contra de la discriminación en el empleo de PCD. El ADA representa un esfuerzo explícito para cambiar los objetivos de las políticas sobre discapacidad en EU más allá del sistema de transferencias para las PCD que están fuera del mercado laboral hacia el empleo sostenido de PCD. La ley pretende eliminar las barreras en el empleo, por tanto propone que las PCD podrían tener más libertad para elegir trabajo que para percibir prestaciones por discapacidad. Burkhauser y Daly (2001) propusieron que a pesar de estos esfuerzos, el mayor impacto de la política del gobierno en las PCD partió de dos programas de transferencias: el Seguro Social de Discapacidad (Livermore, 2000) y el Ingreso de Suplemento de Seguridad (SSI). Es más, las pruebas circunstanciales sugirieron que el ADA puede no mejorar las oportunidades de empleo de las PCD. Durante, la década de los 90, la tasa de empleo de las PCD en edad laboral cayó y las prestaciones crecieron.

De la misma manera, Acemoglu y Angrist (2001) estudian las consecuencias del empleo protegido a través de la ley ADA. La ley ADA requiere que los empresarios adecuen los medios de trabajo a las personas con discapacidad y establecen leyes en contra de la discriminación así como incentivos para las diferentes empresas. Aunque el ADA fue creada para incrementar el empleo en personas con discapacidad también incrementaba los costes de los empresarios. Los resultados empíricos utilizando el Current Popular Survey sugieren que el ADA tiene un efecto negativo en los hombres con discapacidad de todas las edades laborales y en las mujeres con discapacidad de menos de cuarenta años. Los efectos parecen ser más grandes en las empresas de tamaño medio, posiblemente porque las empresas pequeñas están exentas de cumplir el ADA. Además los efectos son más grandes en los estados que han estado

relacionados con la comisión de discriminación. Las estimaciones de los efectos sugieren que el ADA reduce los contratos de las personas con discapacidad pero no afecta los niveles. Además hay pocas pruebas del impacto del ADA en las personas sin discapacidad, sugirieron que las consecuencias del ADA están limitadas a un grupo protegido.

Houtenville y Burkhauser (2004) replicaron los efectos encontrados por Acemoglu y Angrist. Encontraron una disminución de la tasa de empleo de personas en edad laboral después del ADA. Sin embargo, no apuntan a la ley como la causa, sino que apuntan a la legislación de 1984 que amplió la definición médica de discapacidad que utilizaba en los diferentes programas de protección social (SSDI y SSI).

Thomas DeLeire (2000) propuso la Ley de consecuencias imprevistas para explicar los efectos que se produjeron a partir de la Ley de Americanos con Discapacidad. Los economistas creen que la Ley de consecuencias imprevistas predice que cuando los salarios de los trabajadores bajan se incrementan las prestaciones sociales o que los empleos disminuyen en respuesta al incremento del salario mínimo. En este sentido el ADA refleja la Ley de consecuencias imprevistas. El ADA fue promulgado para eliminar las barreras a las personas con discapacidad en materia de empleo y para exigir a los empresarios que tomaran medidas adaptativas. Sin embargo, la ley condujo a una disminución del empleo en los trabajadores con discapacidad.

Según DeLeire (2000) los costes que implicaban adaptar a los trabajadores con discapacidad producían desinterés para las empresas. La explicación desde el punto de vista de los economistas, es que si aumentas el precio de un bien o un servicio, este será menos comprado. Del mismo modo, si un trabajador resulta más caro a una empresa, esta contratará otros que los sustituyan.

DeLeire (2000) apuesta por introducir cambios en la política, por ejemplo crear créditos libres de impuestos para trabajadores con discapacidad o suprimir los impuestos de los ingresos de estos trabajadores.

Políticas de indemnización de los diferentes países.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2003) revisó las políticas de indemnización de las personas con discapacidad a lo largo de diversos países para los que se tienen datos estadísticas. En ciertos países el flujo de salida del sistema de prestaciones al mercado laboral es del 1% (Australia, Austria, Canadá, Alemania, Noruega, Portugal, Suecia y Estados Unidos). Este hecho demuestra que una vez que una PCD percibe una prestación es raro que se reincorpore al mercado laboral. Una excepción a este hecho son países como Holanda o Inglaterra cuyo flujo salida anual es del 3% y 5%, respectivamente.

Una de las explicaciones a este bajo índice de salida laboral podría ser la reevaluación de las prestaciones. En un tercio de los países las prestaciones se conceden con carácter permanente y son infrecuentes las reevaluaciones aunque existan legalmente (Dinamarca, Noruega, España, Canadá y Estados Unidos). Otro grupo de países poseen normas más flexibles (Bélgica, Portugal y Suiza). Sin embargo, nos encontramos con un grupo de países donde los procedimientos de reevaluación son mucho más estrictos, y las prestaciones se conceden en principio con carácter temporal con revisiones periódicas (Austria, Alemania, Australia, Inglaterra, Holanda e Italia). En este último grupo de países se puede conceder permanentemente una pensión si se dictamina una discapacidad permanente del 100% (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003)

Independientemente de la política que siga un país, existe un bajo índice de flujo de salida al mercado laboral ya que las prestaciones temporales no se suelen suspender. Además es frecuente que por falta de personal cualificado en la administración las revisiones no suelen ser rigurosas. Sin embargo, en países como Holanda o Estados Unidos como consecuencia de las reevaluaciones se produjo un mayor índice de salida (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003).

Debido a un flujo de salida muy pequeño los beneficiarios de prestaciones han ido aumentando en los últimos años. En la mayoría de los países se produjo un aumento

radical en la década de 1990, excepto en Italia, Portugal y España. Sin embargo, comparando la década de 1980 con 1990, los índices de crecimiento se han ido reduciendo, excepto para Turquía, Alemania y Suiza. A partir de este periodo se produce un ligero decremento del número de perceptores, del 9% de 1990 a 1995 y del 3% entre 1995 y 1999, de nuevo con excepciones como Australia, Suiza y Noruega (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003).

Uno de las primordiales causas de este reducido índice de flujo de salida se debe al sistema de prestaciones, que impide que la PCD trabaje porque va a tener que soportar una serie de trabas para poder recuperar su pensión una vez que su trabajo finalice. Asimismo, sufrirán dificultades en las prestaciones si los ingresos laborales superan ligeramente en cuantía a las prestaciones, desapareciendo el incentivo económico para trabajar.

En muchos países se permite conservar la prestación durante algunos años (Holanda, Noruega, Suecia, Australia, Alemania, Bélgica, Canadá). De la misma forma, en algunos países se incentiva de diferentes modos a las PCD que entren en el mercado laboral (Dinamarca, Turquía, Inglaterra y Holanda). No obstante, son pocos los beneficiarios que utilizan estos incentivos para el trabajo. Para las PCD, las bajas tasas de empleo se relacionan con la falta de oportunidades para conseguir un empleo con calidad y que simultáneamente la clasificación como discapacitado implica una “incapacidad para trabajar” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003).

De modo similar, cuando los niveles de prestación de larga duración son altos este factor actúa como desincentivante para trabajos con salarios bajos. Sin embargo, los índices de flujo de salida en los países en los que tienen niveles de prestaciones bajas no aumentan, posiblemente otros factores expliquen esta falta de actividad laboral. El flujo de salida en los perceptores de prestaciones parciales también es muy bajo. De este modo, se da un elevado índice de perceptores de prestaciones por discapacidad en los países que tienen un sistema de prestaciones escalonados por diferentes grados de discapacidad.

En la mayoría de los países la prestación por discapacidad está diseñada para sustituir al salario anterior a la pensión, independientemente de los gastos extras que ocasiona la discapacidad. Sin embargo, en algunos países se conceden prestaciones para gastos extraordinarios con independencia de la situación laboral de la persona. Normalmente, estas prestaciones van destinadas a personas que necesitan asistencia personal constante. Por consiguiente, en la mayoría de los países las prestaciones no constituyen una traba para la entrada laboral de las personas. Por el contrario, en algunos países (Bélgica, Corea) este tipo de prestaciones depende de los recursos del perceptor y se convierte en un obstáculo añadido a la prestación. En el caso de España este tipo de prestaciones son pagos complementarios a una prestación normal por discapacidad, con lo cual también influye en la búsqueda de un trabajo de modo negativo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003).

Como estamos observando la política del sistema de prestaciones produce un alto grado de dependencia de las prestaciones. La cobertura de las prestaciones por discapacidad en las personas que han pertenecido a la población activa se puede clasificar en tres grandes grupos:

- Aquellos países que no exigen requisitos de cotización (Dinamarca, Noruega, Suecia y Suiza). En estos países sólo es preciso satisfacer requisitos de residencia para tener derecho a una pensión.
- Países en que la prestación está sujeta a comprobación (Australia, Bélgica, Francia, Italia, Corea, Portugal, España, Turquía, Inglaterra y Estados Unidos)
- Unos pocos países en los que se exigen importantes requisitos de cotización (Austria, México y Polonia)
- Países sin cobertura (Holanda, Canadá y Alemania)

La mitad de los países se rigen por un sistema de pensiones de tipo dual, por un lado la población con derecho contributivo de seguro derivado de haber trabajado y por

otro lado, prestaciones no contributivas sujetas a comprobación de recursos para las personas que no han formado parte de la población activa (en España se exige un mínimo de cotización)

Debido a la entrada masiva en el sistema de prestaciones por discapacidad en los diferentes países se han tomado medidas para restringir el acceso.

Haveman y Wolfe (2000) realizaron una revisión de las políticas, las principales líneas de investigación, el estatus y la conducta de la población en edad laboral con discapacidad en EEUU y en los países de OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). Estos autores analizan el patrón de empleo de las personas con discapacidad en edad laboral. A pesar de la diversidad que se encuentra en esa población, señalan una vez más que en el periodo 1970-1992 se encuentra una tasa de empleo en los hombres con discapacidad menor que para el resto de los hombres. Sin embargo, en las mujeres en el periodo 1970-1992 se produjo un ligero incremento de la participación laboral de las mujeres con discapacidad más jóvenes. Asimismo, la tasa de desempleo para personas con discapacidad en general es mayor que para otros trabajadores. Este patrón refleja un mayor riesgo de pérdida de trabajo en épocas de recesión. Por consiguiente, la relación de las personas con discapacidad con el mercado laboral es más débil que para otras personas sin discapacidad. Sin embargo, las tendencias de las personas sin discapacidad también afectan a las personas con discapacidad en edad laboral. Según Haveman y Wolfe (2000) en muchos países europeos, la discapacidad y la falta de empleo parecen estar menos relacionados que en EEUU. Las personas con pensiones por discapacidad suelen estar también desempleadas. En muchas naciones europeas, las prestaciones por discapacidad exceden las prestaciones por desempleo y tienen una mayor duración, conduciendo a bajas tasas de desempleo en las personas con discapacidad.

Por otro lado, Mabbett (2003) realiza una revisión general del informe de la OCDE que destaca por el debate político entre los países europeos para promocionar el empleo en las personas con discapacidad en los diferentes países. Además resume los datos de los perceptores de prestaciones por discapacidad, incluyendo un análisis

de las tasas de entrada y salida y la incidencia de receptores por edad y género. Señala la importancia de asumir el axioma de independencia que involucra definir la discapacidad como algo independiente del empleo o de la persona, ingresos, seguros y estado de prestaciones. Esta definición podría derivar de la medicina. Sin embargo, la definición y evaluación de la discapacidad está condicionada por el contexto, existiendo diferentes definiciones dependiendo de los propósitos.

Asimismo Mabbett (2003) indica que se ofrecen empleos a las personas con discapacidad que ellos no quieren o no utilizan, siempre teniendo en cuenta que la discapacidad no debería ser igualada a incapacidad para trabajar. Del mismo modo, este informe propone que las prestaciones que se pagan por los costes extras de cuidado o movilidad deberían ser pagados independientemente del estatus de empleo y del mantenimiento de las prestaciones sociales. Por consiguiente, estos costes extras se deberían pagar sin que por ello se designe a las personas como inhabilitadas para el empleo. Esto implica que las personas con discapacidad que no trabajan podrían estar o no capacitadas para hacerlo y por otro lado, conlleva que las personas que son designadas como incapaces para trabajar podrían ser vistas como capacitadas para hacerlo. Este informe argumenta en contra del uso de la categoría de discapacidad que excluye a ciertas personas de las necesidades del mercado laboral. Por tanto, los administradores deben tener cierta flexibilidad al evaluar las prestaciones por discapacidad y los planes de retorno al trabajo para personas con discapacidad. Tenemos que considerar que hay una serie de complejos patrones de progresión y remisión, que implican frecuentemente reevaluaciones y reajustes (Mabbett, 2003).

Es más, el axioma de independencia deduce que hay un grupo de personas con discapacidad real, que no coincide con una incapacidad para trabajar. Por consiguiente, las políticas sociales en el uso de categorías por discapacidad deberían coincidir con esta discapacidad real y no ser utilizada para excluir a algunas personas del mercado laboral. La definición de discapacidad en el pasado, legitimaba la exclusión del mercado laboral. Una de las claves que se podría tener en cuenta para

alejarse del mercado laboral a las personas es la edad. De esta manera, la mayoría de los estados tratan de aumentar la edad de retiro, no de acortarla (Mabbett, 2003).

Del mismo modo, señala que es deseable el consenso político para promocionar el empleo en personas con discapacidad. El informe pone de relieve que la estructura de las prestaciones a menudo, impide el empleo, bien por la dificultad de ganar más en un trabajo que como receptor de una prestación o por los altos costes de trabajar, o bien por el riesgo de perder la clasificación como discapacitado en el futuro. Estas dificultades se podrían cambiar, variando la estructura de las prestaciones, concretamente, permitiendo mantener los ingresos de las prestaciones a trabajadores mayores que constituye su ingreso fundamental. De este modo, se podría combinar las prestaciones con el ingreso proveniente del trabajo. Esta paga incondicional tiene una objeción que es motivar la búsqueda de políticas que promuevan el empleo de forma efectiva y que el gobierno fomente fuentes adecuadas para él (Mabbett, 2003).

Sarfati y Bonoli revisaron (2000) un proyecto titulado "Cambios en el mercado laboral y reformas en la protección social", que comenzó en 1999, que estudiaba la relación entre cobertura en empleo en los países elegidos por la OCDE. Este proyecto estaba contenido en la ISSA². Las cuestiones principales que analizaba eran el impacto del cambio actual en el mercado laboral y en la efectividad de los sistemas de protección social, si es este capaz de proporcionar seguridad y ayudar a quien lo necesitan. También abarcaba el impacto de la reforma del sistema de protección actual en el mercado laboral, en los incentivos de trabajo, en las tasas de empleo y en

² El informe ISSA o Asociación Internacional de Seguridad Social (International Social Security Association, ISSA) se lanzó en 1999, con la intención de contribuir al debate nacional e internacional sobre la seguridad social, nuevas ideas y nueva información. Esta iniciativa contempla un rango de actividades (investigación, discusión, y publicaciones). El tema que trata es el impacto de la seguridad social en las vidas diarias de las personas. Este programa buscaba explorar dos cuestiones fundamentales: qué es lo que la SS conoce sobre las expectativas de las personas y cómo pueden los derechos de las personas adecuarse a las prestaciones para ser reforzados. El informe ISSA es un estudio que abarcaba cincuenta países en los que compara los niveles de cobertura en diferentes regiones. Evaluaba la proporción de población que cubre la SS, los grupos excluidos, los mecanismos que llevan a esta exclusión, así como diversas opciones políticas.

las condiciones de vida de varios grupos sociales. Por último, describía las condiciones de la reforma política del mercado laboral y de los sistemas de protección social.

Las áreas problemáticas para integrar mercado laboral y protección social eran:

- La promoción del empleo y la sostenibilidad a largo plazo de la protección social.
- Preservar la seguridad para la mayoría de los desaventajados.
- Una protección decente para trabajadores atípicos.
- La protección social empieza en el mercado laboral.

Entre otros puntos destacables se contempló: “La promoción del empleo y la sostenibilidad de la protección social a largo plazo”. Se sabe que el problema fundamental de financiación de los programas de protección social, repercute en las pensiones de jubilación, el cuidado de la salud y el cuidado a largo plazo de los mayores. El impacto de la población mayor sobre el sistema se podría ver mitigado por la proporción de personas trabajadoras. Esta fuerza implicaría mayor renovación y menos gastos en los sistemas de protección social.

Las políticas recientes, de los países industriales, han mostrado cómo es posible incrementar las tasas de empleo en ciertos grupos de población, tales como las mujeres o los trabajadores mayores (entre 55 y 64), que son los que proporcionalmente menos trabajan. Las políticas para evitar el retiro temprano de los trabajadores toman dos medidas fundamentales que son incrementar la edad de jubilación o el número de años que tiene que haber contribuido el trabajador. Esto provoca que se busquen otras vías para retirarse tempranamente como puede ser la percepción de prestaciones por discapacidad o las prestaciones por desempleo a largo plazo (Sarfati, 2000).

Otras de las áreas relevantes sería la de preservar la seguridad social para los más desaventajados. De este modo, los trabajadores con menos habilidad también

reciben salarios menores. Si las prestaciones son altas y los salarios bajos las personas con menos cualificación para trabajar deciden no hacerlo. Las políticas caen en un dilema, bien ofrecer prestaciones decentes y aceptar que algunos trabajadores potenciales decidan no hacerlo o reducir los niveles de prestaciones permaneciendo salarios menores que el mínimo. La solución probablemente es una política mixta. Por ejemplo, en los países nórdicos las prestaciones se mantienen a un nivel alto, pero se acompañan de medidas orientadas al trabajo, como la rehabilitación, los exámenes médicos, las intervenciones terapéuticas, el entrenamiento, la colocación y planes individuales laborales. En estos países se ha eliminado el efecto desincentivador, al facilitar que los beneficiarios de prestaciones puedan aplazar su trabajo. De hecho, en estos países se registra la tasa de empleo más altas (Sarfati, 2000). Estas políticas se podrían tener en cuenta a la hora de promover el empleo en personas con discapacidad.

En la UE se elaboró un informe (Peters, Dorenbos, Ende, Versantvoort, y Arents, 2004) sobre la relación entre el sistema de beneficios y las políticas activas del mercado laboral. Exactamente, profundizaron en la transición del desempleo al empleo y a la jubilación. En este informe se plantea que la decisión de buscar un trabajo o aceptar un trabajo está influida por los sistemas de prestaciones, por las prestaciones laborales y por las políticas activas del mercado laboral. Los sistemas de prestaciones pueden reforzar o contrarrestar la efectividad de las políticas activas del mercado laboral, aunque también intervienen factores no financieros (como el capital humano, la facilidad de cuidados para niños y mayores, variables culturales, la situación del mercado laboral).

Por otro lado, en algunos países de la OCDE, como Holanda y Reino Unido, los beneficiarios por discapacidad juegan un papel muy importante en la participación en el mercado laboral. Orszag y Snower (2002) estudia las implicaciones de una nueva política que se trata de dotar a los perceptores de prestaciones por discapacidad la opción de usar una proporción de sus prestaciones para proporcionar cupones de empleo a los empresarios que les contraten. Esta política se denomina "programa de

transferencias de prestaciones por discapacidad" y se trata de transferir parte del dinero de los pensionistas por discapacidad para vales de empleo en su lugar. El análisis indica que introducir esta política podría incrementar el empleo, incrementar los ingresos de los perceptores de prestaciones por discapacidad y reducir los costes laborales de los empresarios. El vale óptimo para maximizar el empleo sin añadir costes se establecería en función de diferentes parámetros. Los cálculos numéricos muestran que el valor del vale deberá de ser mayor que los incentivos a la contratación existentes.

En este informe (Peters et al., 2004) también se mencionaban ciertas trampas para continuar desempleado. Es destacable la trampa del desempleo que es aquella situación donde las ganancias derivadas del trabajo son demasiado pequeñas para constituir un incentivo para que alguien trabaje. La trampa del desempleo se produce en trabajos en los que los salarios son bajos. Por otro lado estaría la trampa de la pobreza sería aquella que se produce cuando se trabaja demasiadas horas o se requiere mucho esfuerzo para un incremento pequeño o sin incrementar los ingresos disponibles. Por último, estaría la trampa de la inactividad que es similar a la trampa del desempleo, salvo que esta se aplica a personas que no reciben prestaciones por desempleo o que no se consideran como parte del mercado laboral. En este grupo se enmarcan las personas con discapacidad, las personas enfermas y las amas de casa. En el caso de las PCD esta trampa está causada por factores económicos (sistema de prestaciones) y no económicos (procedimientos de reevaluación, composición demográfica de los beneficiarios...)

En países como Rusia la situación es similar al resto de los países. Merkur'yeva recientemente (2007) investigó la adecuación de los objetivos del sistema de prestaciones por discapacidad en Rusia. Emitió un informe donde describe los principios de la provisión de prestaciones y compara las prestaciones por discapacidad con otras fuentes de la seguridad social. Además analizó las medidas utilizadas para valorar la discapacidad y los determinantes de discapacidad bajo diferentes definiciones de la población de discapacidad. Para realizar las estimaciones de la

exactitud de los ajustes se basa en la comparación del autoinforme de las condiciones de salud y el estatus en el sistema de la seguridad social, el impacto de los individuos seleccionados y los hogares. También investigó las características de la infraestructura de la probabilidad de pertenecer a los tres grupos diferentes del sistema: solicitantes, abusos de las prestaciones y rechazo de la participación.

En Rusia en los últimos 15 años se ha producido un aumento del número de perceptores de pensiones por discapacidad que podría parecer que se debe a un empeoramiento de la salud en la población de este país. Sin embargo, estudios recientes sugieren que hay otros indicadores como la generosidad de las prestaciones en comparación con otras fuentes de ingreso, el nivel de desempleo o la restricción de los requisitos para los solicitantes. El objetivo principal de este artículo fue definir el ajuste del sistema de pensiones y si las personas registradas por las agencias gubernamentales experimentaban restricciones en sus funciones y actividades diarias.

La Encuesta de Supervisión Longitudinal Rusa (Russian Longitudinal Monitoring Survey) mostró que la tasa de discrepancia en el sistema es de entre un 13% y 2,4% de los casos debido al fraude. Esto significa que más del 50% de las personas que reciben prestaciones por discapacidad no pueden diferenciarse en términos de condiciones de salud del resto de la población adulta. En los grupos de mayor edad la pensión por discapacidad parece ser un sustituto para el retiro temprano. Asimismo, se ha encontrado que la no participación en el mundo laboral está asociada a bajos niveles de educación. Por consiguiente, las políticas de discapacidad se han dirigido a mejorar las adaptaciones en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad y desarrollar infraestructuras y rehabilitación en lugar de ajustar los beneficios económicos de estas pensiones. Estas medidas se plantearon como una opción alternativa a la de aportar ingresos suficientes y reducen la carga psicológica y social de ser considerado discapacitado. Como resultado la tasa de solicitantes de prestaciones por discapacidad han disminuido y la cantidad económica restante podría utilizarse para aumentar los salarios de las personas con discapacidades más severas.

Un dato interesante sería el aportado por Kemp (2006) que comparó las tendencias en cuanto a beneficiarios de prestaciones por discapacidad en seis países: Dinamarca, Holanda, Inglaterra, Israel, Suecia y Estados Unidos. Encontró que en estos países se había incrementado el número de perceptores de prestaciones por discapacidad. Este hecho podría parecer paradójico ya que la salud de la población en estos países también había incrementado, sin embargo el número de solicitantes de prestaciones por discapacidad en el trabajo también han aumentado. En Inglaterra, Israel, Suecia y Estados Unidos se ha experimentado un incremento significativo en las últimas dos décadas, mientras que Dinamarca y Holanda se ha producido un incremento seguido de una disminución a los niveles anteriores a este periodo. Analizando los datos se percató que no se trataba de un incremento si no de un cambio en la composición. En general, hay más mujeres y gente joven. Entre tanto, el incremento en la proporción de perceptores de prestaciones se debía a problemas de desorden mental y particularmente a enfermedades mentales, mientras que las enfermedades cardiovasculares y muscoesqueléticas habían disminuido. Asimismo, la desindustrialización de los años 70 y 80 había afectado a este incremento. La entrada de beneficiarios de prestaciones por discapacidad sigue aumentando debido al estrés y a los desórdenes mentales asociaciones al incremento de la intensidad del trabajo y la reestructuración organizativa de la economía postindustrial.

Legislación española en materia de discapacidad, empleo y prestaciones.

En materia legislativa relativa a discapacidad, empleo y prestaciones en España se ha sufrido una serie de cambios abruptos en los últimos treinta años, poco después de la entrada de la democracia. Estos cambios han mejorado la calidad de vida del colectivo de personas con discapacidad, aunque no debemos olvidar que aún queda mucho por hacer. Recogemos aquí la legislación principal que atañe a discapacidad, empleo y prestaciones sociales.

LEY 13/1982, DE 7 DE ABRIL, DE INTEGRACIÓN DE LOS MINUSVÁLIDOS (LISMI)
(BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 103)

Es el marco legal que se encarga de definir las bases para una política integral para las personas con discapacidad.

La LISMI establecía políticas en materia de empleo para las PCD en cuanto a la recuperación profesional y la integración laboral. En el título 6º de la rehabilitación en la sección 4º habla de la recuperación profesional que abarca tratamientos de rehabilitación médico funcional, orientación profesional personalizada y formación, readaptación o reeducación profesional para lo cual se creía pertinente crear los centros y servicios necesarios para desarrollar estas labores. Asimismo, en su título 7º contempla la integración laboral. En este apartado, señala la búsqueda de la integración en el sistema ordinario de trabajo, para lo cual se establece la cuota de reserva tanto en la empresa privada como en la Administración Pública. Simultáneamente se establecen una serie de subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo como una aplicación de beneficios a las empresas que empleen PCD (Boletín Oficial del Estado 103).

Asimismo para las PCD que no puedan provisional o definitivamente ejercer una actividad laboral se plantea la alternativa de los Centros Especiales de Empleo (CEE) y para aquellos cuya capacidad residual no alcance el porcentaje establecido por la ley se les facilitará el acceso a los Centros Ocupacionales. Estos casos deberán ser determinados por equipos de multiprofesionales que evalúen las posibilidades integración real y capacidad de trabajo.

En cuanto a los CEE se destinan a realizar un trabajo productivo y su objetivo es asegurar un empleo remunerado y el ajuste personal y social de las PCD, a la vez que se concibe como un medio para la integración en el empleo ordinario. Los CEE pueden ser creados tanto por organismos públicos como privados y la Administración Pública podrá establecer compensaciones económicas a estos centros. Del mismo modo, la Administración se encargará de vigilar que se cumplen las condiciones labores adecuadas de los empleados en los CEE, se designarán equipos multiprofesionales que

valoren los niveles de recuperación y la adaptación laboral alcanzado por el trabajador (Boletín Oficial del Estado 103).

LEY 26/1990, DE 20 DE DICIEMBRE, QUE ESTABLECE LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS (Boletín Oficial del Estado 306).

Esta ley pretendía una universalización de pensiones. La modalidad no contributiva va dirigida a las personas que carecen de recursos económicos suficientes para su subsistencia. Incluye a las personas que no han cotizado nunca o no lo han hecho el tiempo suficiente para percibir una prestación de nivel contributivo. Establece dos tipos de pensiones la de invalidez y la de jubilación. También integra cobertura médico farmacéutica y servicios sociales. La modalidad de pensión de invalidez no contributiva también puede ser temporal o provisional. La cuantía de la misma se determina cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, también determina unos límites de acumulación de recursos con respecto a la unidad económica.

Los requisitos que deben cumplir los beneficiarios de la pensión de invalidez es ser mayor de 18 años y menor de 65, tener residencia legal en España al menos durante 5 años (dos anteriores a la solicitud de la prestación) y carecer de ingresos suficientes (Boletín Oficial del Estado 306)

LEY 50/1998, DE 30 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 313)

Establece la opción voluntaria de los empresarios para aplicar una cuota de plantilla reservada a personas con discapacidad, a través de la disposición adicional undécima, que plantea una modificación del artículo 38.1, segundo párrafo, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos, que queda redactado de la siguiente manera:

«De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3, del Real Decreto Legislativo

1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.» (Boletín Oficial del Estado 313, 1998)

LEY 53/2003, DE 10 DE DICIEMBRE, SOBRE EMPLEO PÚBLICO DE DISCAPACITADOS
(BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 296)

Establece la cuota de reserva para la Administración Pública para lo cual modifica la disposición adicional decimonovena de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la redacción dada a la misma por la Ley 23/1988, de 28 de julio (que contemplaba una cuota de reserva de 3% para personas con discapacidad de grado igual o superior al 33% en la Administración del Estado), la cual tendrá el siguiente contenido:

«En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.» (Boletín Oficial del Estado 296)

REAL DECRETO 27/2000, DE 14 DE ENERO, POR EL QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS
ALTERNATIVAS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL AL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE
RESERVA DEL 2 POR 100 EN FAVOR DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN
EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES. (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 22)

Este real decreto establece la excepcionalidad de la obligación de la reserva siempre que se adopten medidas sustitutorias, o alternativas o ambas.

Entre estas medidas alternativas se contemplan la realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o un trabajador autónomo

discapacitado bien para el suministro de determinadas materias o equipos o para la prestación de servicios ajenos a la actividad normal de la empresa. Del mismo modo, otra medida alternativa sería la donación o patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral de personas con discapacidad a través de una fundación o asociación de utilidad pública.

ORDEN DE 24 DE JULIO DE 2000 POR LA QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO REFERENTE A LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CARÁCTER EXCEPCIONAL AL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA DEL 2 POR 100 EN FAVOR DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS EN EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES REGULADAS POR EL REAL DECRETO 27/2000, DE 14 DE ENERO (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 190)

Establece el procedimiento de emisión del certificado de excepcionalidad que justifica la adopción de medidas sustitutorias, así como los plazos legales y la validez del mismo. Las medidas alternativas se podrán aplicar durante el periodo de validez del certificado antes señalado.

REAL DECRETO LEY 3/2004, DE 25 DE JUNIO, PARA LA RACIONALIZACIÓN DE LA REGULACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) Y PARA EL INCREMENTO DE SU CUANTÍA (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 254)

Su principal objetivo era incrementar el SMI y desvincularlo de otros efectos que no son estrictamente laborales, aunque su mayor novedad radicó en crear un nuevo indicador de rentas que sustituyera al SMI y que se pudiera determinar las cuantías y requisitos para acceder a determinadas prestaciones. Este indicador, el Indicador Público de Rentas Múltiples (IPREM) es una referencia del nivel de renta que sirve para determinar la cuantía de ciertas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos. Se actualiza anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, teniendo en cuenta la previsión de inflación y habiendo consultado a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (Arévalo Fuentes, 2004).

REAL DECRETO 290/2004 DE 20 DE FEBRERO, POR EL QUE SE REGULAN LOS ENCLAVES LABORALES COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 45)

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa ordinaria, en este caso, una empresa colaboradora y un CEE para la realización de tareas que deriven de la actividad normal de la empresa. Los trabajadores permanecerán temporalmente en el centro de la empresa colaboradora por lo cual su relación laboral sigue teniendo un carácter especial. Los enclaves laborales están destinados a

favorecer el paso de las personas con discapacidad del CEE al empleo ordinario. Para ello es importante que la empresa colaboradora que actúa como enclave conozca las capacidades y actitudes de los trabajadores con discapacidad. También intentará favorecer el empleo estable en personas con discapacidad, así como del cumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas.

REAL DECRETO 364/2004, DE 5 DE MARZO, DE MEJORA DE LAS PENSIONES DE ORFANDAD A FAVOR DE MINUSVÁLIDOS (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 57)

Este decreto trata de dar mayor protección a las personas con discapacidad para lo cual mantiene la base reguladora para determinar la cuantía de la pensión de orfandad, pero se establece un incremento del importe en función del grado minusvalía acreditado.

REAL DECRETO 364/2005, DE 8 DE ABRIL, POR EL QUE SE REGULA EL CUMPLIMIENTO ALTERNATIVO CON CARÁCTER EXCEPCIONAL DE LA CUOTA DE RESERVA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 94)

Añade entre las medidas alternativas con respecto al RD 27/2000, de 14 de enero la posibilidad de crear un enclave laboral, cuando la empresa hay realizado previamente un contrato con un CEE, que se regirá por el RD 290/2004 de 20 de febrero anteriormente citado que regula los enclaves laborales como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad.

LEY 8/2005, DE 6 DE JUNIO, PARA COMPATIBILIZAR LAS PENSIONES DE INVALIDEZ EN SU MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA CON EL TRABAJO REMUNERADO (BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 135)

Añade un párrafo para que las personas que perciben pensiones no contributivas puedan compatibilizar estas con los ingresos obtenidos de un trabajo, durante los 4 años siguientes al inicio de la actividad, hasta el límite del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). Una vez que se sobrepasa este límite, la prestación se reduce a un 50%, siempre que la suma total de la pensión y de los ingresos no supere 1,5 veces el IPREM (Boletín Oficial del Estado 135)

LEY 43/2006, DE 29 DE DICIEMBRE, PARA MEJORA DEL CRECIMIENTO Y EL EMPLEO
(BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 312)

En su disposición adicional duodécima, el gobierno se propuso aprobar una Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad 2007-2008, mejorando su empleabilidad y su integración laboral.

Entre sus objetivos preferentes, estaba reducir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, especialmente en las mujeres con discapacidad y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo

También en su disposición final cuarta contempla políticas activas de empleo de las personas con discapacidad entre las que establece un sistema de bonificación de las cotizaciones sociales en los CEE por la contratación de personas con discapacidad.

Estas medidas serán evaluadas por el Estado, Organizaciones Sindicales y empresariales, y las organizaciones del sector de la discapacidad. De este modo podrán plantear políticas activas de empleo.

Políticas de indemnización en España: La integración sociolaboral de las personas con discapacidad.

Los últimos cambios en política de empleo se destinaron a enfrentarse con los problemas con los que afrontan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Concretamente, en España se pasa de una política centrada en sistemas de transferencia de renta, subsidios y empleo protegido hacia una política que contemple el empleo como una vía para la integración social (M. Malo y García-Serrano, 2003).

La propia definición administrativa de discapacidad como imposibilidad para ocupar un puesto laboral origina una relación entre definición y no participación en el mercado laboral. Esta definición daría lugar al *sesgo de autojustificación* que consiste en que una persona que no trabaje puede justificarse diciendo que está discapacitado. En este sentido, en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) la discapacidad

no se define como discapacidad para trabajar sino que se define en términos absolutos como imposibilidad para desarrollar actividades diarias.

Asimismo, Malo (2003) señala que la tasa de prevalencia de personas con discapacidad en edad laboral (16-64) en España según el EDDS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001) se encuentra en torno a un 5,06%. Concretamente, la distribución de la población de personas con discapacidad en edad laboral en Europa pone de relieve que la discapacidad afecta más a las mujeres y se concentra en los grupos de edad mayores y que además tienen niveles de educación bajos. Específicamente se debería distinguir entre el grupo de edad mayor que utiliza las prestaciones como un camino hacia una jubilación anticipada y el grupo más joven que en el mercado laboral se encuentra con problemas de acceso y desincentivos relacionados con las prestaciones. Simultáneamente, Malo (2003) considera los datos del EDDS (2001) que reflejan una tasa de actividad menor y de paro mayor de las personas con discapacidad con respecto al resto de las personas. Este perfil de la población de las personas con discapacidad debería de determinar las políticas de empleo de este grupo. Sin embargo, la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD) (Instituto Nacional de Estadística, 2008) para el 2008 establece una disminución de las personas españolas que declaran tener alguna discapacidad a un 8,5% de la población frente a 9,0% que reflejaba el EDDS. Este descenso se produce por la disminución de personas con discapacidad en edades avanzadas de entre 65 y 79 años, el grupo de edad de menos de 65 años registra unas cifras similares al año 1999.

Tabla 1. Evolución del número de Personas con Discapacidad, del EDDS (2001) al EDAD (2008).

TRAMOS DE EDAD	EDDS 1999		EDAD 2008	
	% de PCD	Nº de personas	% de PCD	Nº de personas
0 a 5 años	1.4	49.6	1.6	60.4
6 a 64 años	39.9	1406.0	40.5	1560.0
65 a 79 años	37.4	1320.5	31.2	1201.7
80 y más años	21.3	752.1	26.7	26.7

Fuente: EDAD 2008

Malo (2003) distingue dos tipos de políticas de empleo, las pasivas destinadas a un sistema de transferencias de rentas desde el sector público al privado y las activas cuyo objetivo principal sería la entrada en el mercado laboral del individuo para lo cual se seguirían pautas que mejorasen la cualificación y el acceso al puesto laboral. En España se podrían considerar políticas pasivas la LISMI (Boletín Oficial del Estado 103), que contemplan las pensiones de invalidez permanente y las pensiones no contributivas. La UE promovió la necesidad de crear políticas activas de empleo y esta es la vía en la que se pusieron en marcha las nuevas políticas.

Malo (2003) señala que las políticas tienen que ir dirigidas a incentivar la entrada en el mercado laboral y la normalización del empleo de personas con discapacidad, es decir, evitar crear empresas aisladas del mercado para este colectivo. En este mismo sentido, es importante eludir la trampa de la prestación, por tanto, el hecho de percibir una prestación puede desincentivar a la persona a la aceptación de un puesto laboral por miedo a la pérdida de esta prestación. Para ello se creó la Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado (Boletín Oficial del Estado 135).

Por consiguiente, la Comisión Europea debe de crear políticas que fomenten el empleo y reduzcan la discriminación, pero esta tarea no sólo atañe a las instituciones europeas. Se debe pasar de políticas que primen la asistencia y mantenimiento de ingresos a políticas que faciliten la actividad laboral de las PCD. Se debe de producir un cambio entre las organizaciones y entre las personas que tienen una discapacidad, que deben de ser conscientes de sus derechos, exigirlos, y entender la inserción laboral como un camino hacia la integración plena (Jordán de Urríes, 2007).

La Ley 13/ 1982 de Integración Social del Minusválido (Boletín Oficial del Estado 103), en su artículo 37, establece como finalidad primordial en política de empleo, la integración de personas con discapacidad en el sistema ordinario, para conseguir este objetivo deben jugar un papel fundamental los Centros Especiales de Empleo (CEE).

Los CEE son empresas cuya finalidad es asegurar un empleo remunerado y una serie de servicios de carácter personal a sus trabajadores con discapacidad. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales destina una serie de fondos tanto a la creación como mantenimiento de estos centros, que son un medio fundamental para la integración de las personas con discapacidad con problemas más graves de inserción laboral. Sin embargo, estos centros se diseñan como paso previo a la integración en el empleo ordinario, de modo que permitan conocer a las empresas las aptitudes reales de los trabajadores con discapacidad antes de su incorporación a la empresa ordinaria (Cermi, 2007).

Dentro de los CEE se ponen en marcha otras medidas para mejorar la situación de las personas con discapacidades severas como son las Unidades de Apoyo (empleo con apoyo). Estas se constituyen por personal especializado que ayuda a superar barreras, impedimentos que las personas con discapacidad pueden tener en la incorporación a un puesto de trabajo, así como para asegurar su mantenimiento en la misma. Estas unidades se subvencionan a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En primer lugar, estos equipos evalúan y detectan las necesidades de apoyo de la persona para acceder y desempeñar un determinado trabajo. Al mismo tiempo, conocen y se relacionan con el entorno familiar y social de la persona para facilitar la incorporación y mantenimiento del puesto laboral. Si es necesario desarrollan todos los programas de formación necesarios para que la persona se pueda adaptar al nuevo trabajo. También establecerán los apoyos individuales a cada persona y a cada puesto. Con todo ello conseguirán favorecer la autonomía e independencia de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

Otra de las medidas que contemplaba la LISMI (Boletín Oficial del Estado 103) era la cuota de reserva que en las empresas con más de 50 trabajadores se fijó en un 2% y en un 3% en la Administración Pública.

La medida de la cuota de reserva fue posteriormente modificada en un acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) que se recogió en la Ley 66/1997 (Cermi, 2007). Esta Ley propone una serie de mejoras con respecto a la LISMI:

- El mínimo de trabajadores se empieza a contar sobre el total de la plantilla, incluyendo el umbral mínimo de trabajadores (Boletín Oficial del Estado 22), mientras que antes se contaban sólo los fijos.
- Dicho cómputo, se realiza sobre el total de la empresa, con independencia del número de centros de trabajo que la compongan.
- Si tiene problemas para cubrir la cuota de trabajadores con discapacidad, la empresa puede aplicar medidas alternativas. Estas medidas alternativas permiten que una empresa mediante un contrato mercantil o civil con un CEE o con un trabajador autónomo, o a través de donaciones a fundaciones invierta en beneficio de su formación y la mejora del acceso al empleo (Boletín Oficial del Estado 94).
- La infracción por incumplimiento empresarial de la cuota de reserva se tipificó como falta grave (sancionable con multas de hasta 6.250 €).

Sin embargo, esta cuota en la mayoría de las empresas no se cumple. A pesar de que se ha avanzado en la integración laboral tanto en el empleo ordinario, como en el empleo autónomo, el informe 2004 del Observatorio de la Acción Social de la Empresa en España señalaba que 70 grandes empresas indicaron que el número de empleados con discapacidad era de un 1,04% del total (Invest for children, 2005).

Asimismo, la Administración ofrece incentivos fiscales, subvenciones y bonificaciones a la inserción laboral, y reducciones en las cuotas de seguridad social a las empresas que contratan a personas con discapacidad. La inserción laboral de personas con discapacidad además proporciona a la empresa una mejor imagen y un mejor entorno de trabajo (Invest for children, 2005).

Carlos U. Bonomi, Presidente de Invest for Children (2005) propone que la mejora de la integración laboral requiere una serie de medidas que contempla la integración desde la educación, así como el informar a los empresarios y ponerlos en contacto con organizaciones que favorecen la integración.

En el libro de la Institución Ararteko sobre “La integración laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco” (Ararteko-Datlan, 2003) encontraron una falta de relación adecuada entre la percepción de prestaciones y el acceso al empleo, ya que el ligero aumento de ingresos que implica un horario laboral completo no es incentivo suficiente para comenzar una actividad laboral. Apunta a que debería existir una mejor compatibilización entre empleo y el sistema de pensiones. No obstante, indica que a pesar de que hay personas con discapacidad que reciben formación destinada a lograr un empleo lo hacen más por mantenerse ocupadas que para alcanzarlo. Esta situación se produce tanto en perceptores de pensiones contributivas como no contributivas.

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2002) la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud (EDDS, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001) arroja cifras alarmantes sobre la baja tasa de actividad en personas con discapacidad. Mientras el 32% de personas con discapacidad se encuentra en situación activa, en la población general lo está el 64,5% de la población general. Al igual que en la población general, la mujer con discapacidad se encuentra en seria desventaja frente al hombre, ya que desciende a la mitad la tasa en las mujeres (Consejo Económico y Social, CES, 2000).

Por otra parte las diferencias en el empleo asalariado de las personas con discapacidad puede deberse a los prejuicios de los empresarios, lo cual repercute en la discriminación en la contratación que simultáneamente limita la experiencia profesional de las PCD.

Son varios los estudios que señalan que el ser mujer y discapacitada provoca una doble discriminación. Malo y Pagán (2005a) realizaron una estimación de los determinantes de las diferencias salariales para hombres y mujeres con y sin discapacidad con datos del PHOGUE (1995-2001). Con este estudio se pudo concretar las diferencias salariales que son debidas a diferencias en la participación laboral, a características de las personas, o a la discriminación debido a ser discapacitado y mujer. Observaron que las mujeres con discapacidad padecen una doble discriminación salarial, una por un ser una persona discapacitada y otra por el hecho de ser mujer. Las diferencias en las características de las mujeres con y sin discapacidad explican gran parte de las diferencias en los salarios ofrecidos. Sin embargo, cuando se comparan las diferencias salariales de las mujeres y hombres con discapacidad es la discriminación la que mejor explica una mayor proporción de la diferencia total. De este modo, la discriminación por género es más intensa para las mujeres con discapacidad que para las mujeres sin discapacidad. Sin embargo, los efectos en términos de empleo de la discriminación salarial estimada son relativamente pequeños (este resultado es congruente con los estudios previos).

Dávila y Malo (2006) establecieron estimaciones sobre la probabilidad de participación laboral analizando el papel que desempeña el género, la discapacidad y la posición en la familia. La base de datos utilizada fue la EDDS 1999. También encontraron que las mujeres con discapacidad tienen menor probabilidad de participación laboral, seguidas por las mujeres sin discapacidad. En la EDAD (2008) los datos por sexo señalan que las mujeres afirman tener una discapacidad es de 2,30 millones frente a 1,5 millones de varones, y que además estas tasas son más elevadas en las mujeres en los tramos de edad superiores a 45 años y en los varones en los tramos de edad inferiores a 44 años. Por otro lado, los no sustentadores principales sin discapacidad son los que tienen menor probabilidad de participación respecto de otras combinaciones de posición familiar y tener o no discapacidad.

Del mismo modo, la tasa de desempleo en las personas con discapacidad es de 26,1% frente al 16,6% del resto de la población. Específicamente, las personas con discapacidad para ver y para oír son las que más tasa de actividad y menor de desempleo presentan. En el otro extremo estarían las mujeres y las personas con discapacidad mental con la menor tasa de actividad.

Si nos detenemos en los datos por comunidades autónomas las menores tasas de actividad en personas con discapacidad se registran en La Rioja y Canarias y las mayores proporciones en Cantabria, Navarra y Cataluña. Simultáneamente el menor índice de desempleo se registra en Baleares, Castilla y León, Canarias, La Rioja, Aragón y Cantabria.

Además el tipo de contrataciones acogidas a medidas de fomento de empleo ha experimentado últimamente una tendencia a la alza. Concretamente, la mayoría de los contratos acogidos a fomento de empleo son para trabajos en CEE.

Asimismo, se observan diferencias salariales entre las PCD y el resto de la población. Pagán y Marchante (2004) estimaron las diferencias salariales entre las personas con discapacidad y sin discapacidad en España, descomponiendo tales

diferencias entre los factores que más contribuyen a explicarlas. A partir de los microdatos del PHOGUE para el período 1995-2000, se estiman para una muestra de hombres ecuaciones de salarios para cada colectivo (corregidas por el sesgo de selección a través del método de estimación de dos etapas de Heckman). El PHOGUE contiene, entre otras, preguntas relacionadas con la situación laboral y el estado de salud de la persona entrevistada. La mayoría trabajan en oficios como «artesanos y trabajadores cualificados en industrias manufactureras, construcción y minería (Grupo 7)» y «trabajadores no cualificados (Grupo 9)», a tiempo parcial, en el sector privado, en las regiones del Este y Sur, en puestos sin responsabilidad, con un contrato temporal o incluso sin contrato. Además, el 20,45 % de las PCD que tienen un trabajo remunerado tienen una discapacidad severa. Asimismo, aunque un 57,02 % de la diferencia salarial ofrecida es explicada por las diferencias en las características observadas (especialmente en el nivel educativo y el tipo de ocupación), una parte importante es atribuible a las diferencias en los rendimientos de tales características (42,98 %) (cautela en este caso al interpretar el componente no explicado ya que es difícil diferenciar qué parte es atribuible a prejuicios negativos y/o a diferencias no observadas en productividad)

A partir de los datos la EDDS (2001) se ha comprobado en diversos estudios que la percepción de prestaciones tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de ser activo (Malo y Pagán, 2005b).

En la literatura se encuentra que las PCD tienen una tasa de actividad mucho más baja que el resto de la población como hemos podido ver. En este sentido, las prestaciones económicas derivadas de fondos sociales son una fuente fundamental de ingresos para las PCD y sus familiares. Incluso hay estudios que reflejan que las pensiones por discapacidad se utilizan de modo indirecto para conseguir una jubilación anticipada (Parsons, 1980)

Todos estos hechos pueden tener implicaciones sobre las políticas de empleo a nivel regional en el caso español. Podría ser el diseño de las transferencias y no la cuantía de los ingresos los que afectan a las PCD a la hora de incorporarse al mercado

laboral. Ya que una PCD puede ser que no se plantee aceptar una oferta de trabajo por miedo a la pérdida de la pensión por discapacidad.

Malo y Pagán (2005) analizan los efectos de padecer una discapacidad sobre la tasa de actividad laboral en la comunidad andaluza, para ello utilizan la fuente EDDS (2001). Esta comunidad se caracteriza por reflejar las mayores tasas de discapacidad en edad laboral. Asimismo, justifican su estudio debido la estructuración regional a través de las comunidades autónomas del Estado de Bienestar. En esta investigación, utilizaron un modelo neoclásico de participación en el mercado laboral que postula que la decisión de una persona de trabajar se basa en la comparación entre el salario ofrecido en el mercado laboral con respecto a su salario de reserva. Concretamente, partieron de un modelo *logit* que propone que la probabilidad de ser activo dependerá de las variables que determinen las ofertas salariales que recibe el individuo (i) y de las que afectan a la cuantía de su salario de reserva.³

En este modelo introducen variables relacionadas con las características sociodemográficas de las personas (sexo, edad, nivel educativo, tamaño del hogar, ingresos familiares...) con el hecho de tener o no discapacidad. En este sentido también incluyeron variables relacionadas con la discapacidad y el estado de salud del individuo, como la probabilidad de sufrir discriminación laboral o estimaciones del descenso de la productividad (Malo y Pagán, 2005b).

Los resultados mostraron que se produce un efecto negativo de la discapacidad sobre la probabilidad de ser activo. Este resultado se produce debido a la interacción entre la discapacidad y la percepción de prestaciones sociales. Al mismo tiempo depende de factores como el tipo de discapacidad, siendo más probable que una PCD relacionada con la visión o desplazarse fuera del hogar se incorpore al mercado laboral. Al igual que cuánto mayor es la severidad de la discapacidad, menores los

³ $I=1$, si $W_i^0 > W_i^R$ (Participa)

$I=0$, si $W_i^0 < W_i^R$ (No participa)

Donde W_i^0 y W_i^R es el salario ofrecido y de reserva de cada individuo i , respectivamente.

niveles de salud y mayor número de discapacidades tenga una persona menor es la probabilidad de formar parte de la población activa en la comunidad andaluza (Malo y Pagán, 2005b).

Estos autores exponen que una medida de actuación para solventar este problema se encontraría en la política económica de las diversas comunidades. En el caso de Andalucía el *Plan de Acción Integral para las Personas Discapacitadas en Andalucía (2003-2006)* examina diversas medidas para aumentar el empleo en PCD a través del autoempleo o del trabajo por cuenta ajena, de la formación y la cualificación profesional, así como del asesoramiento, orientación y tecnología que potencien su integración laboral y de la eliminación de barreras arquitectónicas y la lucha contra la discriminación (Malo y Pagán, 2005b).

Además, señalan un aspecto relevante que no contempla la legislación que es diseñar políticas pasivas basadas en la transferencia de ingresos que no desmotiven a la PCD en la búsqueda y mantenimiento de una puesto laboral. En esta dirección, sería importante realizar modificaciones legales que permitiesen a las PCD recuperar su pensión en el caso de que no accedan a un puesto laboral o pierdan uno. También sería importante la cooperación de los empresarios en cuanto a la demanda laboral.

PRESTACIONES ECONÓMICAS.

Según el CES (2004) en cuanto a las Políticas de Integración es de especial relevancia el apartado referido a Prestaciones Económicas, en el que se refiere a la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (1975). Esta declaración incluye entre los derechos humanos del colectivo de las personas con discapacidad los derechos a la seguridad social, el tratamiento médico, psicológico y funcional.

En este mismo sentido iría el concepto protección social que se entiende como los mecanismos de cobertura social y protección que sirven para enfrentarse a las situaciones tanto de necesidad económica como prestacional. Este concepto viene

registrado en los Art. 12 a 19 de la Carta Social Europea de 1901, y en los puntos 13 y 27 a 29 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de 1989 (Consejo Económico y Social (CES, 2004).

Para poder contemplar legalmente en España la protección social de las personas con discapacidad se estableció entre otros derechos la percepción de una prestación económica. Esta prestación económica pretende subsanar la situación de desventaja que se produce en las personas con discapacidad al enfrentarse al mundo laboral.

En España la protección económica en las personas con discapacidad radica en una serie de prestaciones económicas y en una serie de beneficios fiscales. El CES (2004) realiza una clasificación de las prestaciones en dos tipos fundamentales: contributivas y no contributivas.

Tabla 2. Prestaciones económicas para la atención a necesidades (Datos a 4 de febrero de 2008)

	Enero 2008
Total Pensiones	8338,4
Incapacidad Permanente	902,5
Jubilación	4900,7
Viudedad	2240,4
Orfandad	257,0
Favor Familiar	37,9
PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS (Unidades)	Dic. 2007
Pensiones no contributivas de la Seguridad Social	469453
Invalidez	201751
Jubilación	267702
Prestaciones de la LISMI	46432
Pensiones asistenciales	23410
(Noviembre 2007)	
Enfermedad	19037
Vejez	4103

Fuente: Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales (www.mtas.es/estadisticas/)

PENSIONES CONTRIBUTIVAS.

Las **pensiones contributivas** se refieren aquellas que perciben después de una aportación al sistema económico que genera el derecho a esta prestación. Dentro de las mismas se incluyen las pensiones de incapacidad de la Seguridad Social, las clases pasivas y las prestaciones familiares por hijo a cargo con discapacidad

A) PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE INCAPACIDAD DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Las **pensiones contributivas de incapacidad** de la Seguridad Social se dividen en:

- **Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:** es aquella que produce en el trabajador una disminución del rendimiento total de hasta el 33%, pudiendo realizar las tareas fundamentales de su profesión. La prestación económica equivale a 24 mensualidades de la base reguladora de la prestación económica.
- **Incapacidad permanente total para la profesión habitual:** en este caso el trabajador no puede realizar las tareas fundamentales de su profesión, pudiendo dedicarse a otra distinta. De esta manera, la prestación es del 55% de la base reguladora, aunque puede aumentar un 20% cuando el trabajador alcance los 55 años y no trabaje.
- **Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo:** cuando la persona está inhabilitada completamente para toda profesión. La prestación que percibe es del 100%.
- **Gran invalidez:** acoge a las personas que debido a una incapacidad permanente absoluta acompañada de pérdidas anatómicas o funcionales, requiere de la asistencia de una persona para poder ser funcional en la vida cotidiana. En estos casos a la prestación del 100% se le añade un 50% para

pagar a la persona que le asiste. También se podrá cambiar este incremento, siempre que se considere oportuno para el beneficiario, por el alojamiento o cuidado en régimen de internado, en una institución asistencial pública de la Seguridad Social, financiada a cargos presupuestarios.

B) PENSIONES CONTRIBUTIVAS DE INCAPACIDAD DEL ESTADO (CLASES PASIVAS Y MUNPAL)

Se trata de las pensiones de incapacidad gestionadas por las Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas derivadas de los Regímenes Especiales de Funcionarios Civiles de la Administración Central del Estado y de la Administración de Justicia, de las Fuerzas Armadas y de la protección social de grupos específicos.

C) PRESTACIONES FAMILIARES:

La Seguridad Social contempla una prestación económica por cada hijo a cargo menor de 18 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33% o mayor de 18 años afectado por un grado igual o superior al 65%. De esta categoría se benefician los trabajadores incluidos en el Régimen General de la SS y los Regímenes Especiales, siempre que estén afiliados y en alta o en una situación asimilada y los pensionistas contributivos de estos regímenes por cualquier situación.

PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS.

Las pensiones no contributivas derivan de las necesidades sociales y de protección y de la ausencia de recursos por parte del perceptor de la pensión, por lo cual exige una serie de requisitos, como no haber cotizado nunca a la SS o no haberlo hecho durante el tiempo suficiente para tener derecho a una prestación contributiva, por no alcanzar una renta o ingreso superior a los límites establecidos legalmente (IPREM)

A) PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA LISMI.

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración de los Minusválidos (Boletín Oficial del Estado 103), contemplaba:

- Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos (SGIM), dirigido a personas con 18 años o más, con una discapacidad de un grado mayor o igual 65%. No superar el 70% del salario mínimo interprofesional vigente y si el perceptor tenía personas a su cargo, el importe aumentaría un 10% por cada miembro a cargo hasta un 100%. CUANTÍA: 149,86 €
- Subsidio de Ayuda de Tercera Persona (SATP): dirigido a personas mayores de 18 años con un grado de discapacidad superior 75% y que necesitan de

una tercera persona para realizar los actos esenciales de la vida cotidiana.

CUANTÍA: 58,45

- Subsidio de Movilidad y Compensación de Gastos de Transporte (SMGT), era una prestación de carácter periódico destinada a atender los gastos por desplazamiento fuera de su domicilio habitual a aquellas personas cuya discapacidad le impide usar transportes colectivos. CUANTÍA: 56,14 (doce pagas)

El SGIM y el STAP quedaron suprimidos por la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, de Prestaciones no Contributivas (Boletín Oficial del Estado 306). Estos subsidios los continúan percibiendo aquellas personas que lo tuvieran reconocido con anterioridad a esta ley.

B) PENSIONES ASISTENCIALES POR ENFERMEDAD

Va dirigido a los mayores de 18 años que se encuentren incapacitados para el trabajo y que no posean otros medios económicos para la subsistencia. Se establecieron por la Ley 21 de julio de 1960 y reguladas por el Real Decreto de 24 de julio de 1981, suprimidas por el RD-ley 5/1992, de 21 de julio, reconociendo la vigencia de los perceptores anteriores a esta ley. CUANTÍA: 149,86 €

C) PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE INVALIDEZ DE LA SS.

Se implantaron con la Ley 26/1990, de 20 de diciembre (Boletín Oficial del Estado 306).

Estas pensiones aseguran a todas las personas en situación de invalidez y necesidad económica, asistencia médico farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya cotizado de forma insuficiente para poder percibir una pensión contributiva.

Todos los ciudadanos españoles o extranjeros con residencia legal en España que cumplan los siguientes requisitos pueden percibir este tipo de pensiones:

- Carecer de ingresos suficientes

En cómputo anual para 2008 implica que las rentas sean inferiores a 4.598,16 € anuales. No obstante, si son inferiores a 4.598,16 € anuales y se convive con familiares, únicamente se cumple el requisito cuando la suma de las rentas o ingresos anuales de todos los miembros de su Unidad Económica de Convivencia, sean inferiores a las cuantías que se recogen a continuación; estas cuantías se verán incrementadas en los casos en que se causa derecho al complemento del 50% de la pensión:

1) En caso de convivir sólo con su cónyuge y/o parientes consanguíneos de segundo grado, además hay que tener en cuenta:

- a. Nº de convivientes = 2 7.816,87 €/año
- b. Nº de convivientes = 3 11.035,58 €/año
- c. Nº de convivientes = 4 14.254,29 €/año
- d. ...

2) Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de sus padres o hijos:

- e. Nº de convivientes = 2 19.542,18 €/año
- f. Nº de convivientes = 3 27.588,95 €/año
- g. Nº de convivientes = 4 35.635,73 €/año

- Tener 18 años o más y menos de 65.
- Residir en territorio español al menos durante cinco años, dos de los cuales deben de ser consecutivos y anteriores a la fecha de la solicitud.
- Tener un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Hay dos principales, ambas incompatibles entre sí y son:

- Invalidez no contributiva por tener un porcentaje de minusvalía superior al 65%
- Invalidez no contributiva por tener un porcentaje de minusvalía superior al 75% y necesidad de ayuda a tercera persona.

El derecho a Pensión No Contributiva de Invalidez no impide el ejercicio de aquellas actividades laborales, sean o no lucrativas, compatibles con la discapacidad del pensionista y que no representen un cambio en su capacidad real para el trabajo.

La PNC de Invalidez es incompatible con la PNC de Jubilación, con las Pensiones Asistenciales (PAS) y con los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), así como con la condición de causante de la Asignación Familiar por Hijo a Cargo con Discapacidad.

De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional decimosexta de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, desde el 1 de enero de 2007, de la cuantía de la pensión íntegra calculada en cómputo anual, se deducirán las rentas o ingresos del pensionista que excedan del 25% del importe íntegro de la pensión, es decir, de 1.149,54 € anuales.

Si el pensionista cuenta con rentas propias inferiores a 1.149,54 € en el año 2008, no verá reducida la cuantía de su pensión por tal causa.

Por otra parte si el pensionista contase con rentas propias superiores a 1.149,54 € en el año 2008, sólo le será reducida su pensión por los ingresos que excedan de 1.149,54 €.

CUANTÍA DE LAS PENSIONES PARA 2008

La Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 y el Real Decreto 1764/2007, de 28 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2008, establece la revalorización de las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva y no contributiva para dicho año, así como la de otras prestaciones de protección social pública.

La cuantía de las PNC por invalidez con un grado minusvalía superior al 65% quedó fijada en 4.598,16 € íntegros anuales, que se abona en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias al año.

La cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece, a partir del citado importe, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser la cuantía inferior al 25% de la establecida.

Los pensionistas de PNC de invalidez cuyo grado de minusvalía/discapacidad sea igual o superior al 75% y acrediten la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, percibirán además un complemento del 50% de los 4.598,16 € anuales, fijado en 2.299,08 € anuales.

D) PRESTACIONES FAMILIARES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SS.

Se trata modalidad de prestación familiar por hijo a cargo de la SS, que incluye a todos los ciudadanos que al no estar incluidos en la SS no tenían acceso al sistema de protección familiar (Boletín Oficial del Estado 154)

PERFIL DEL PENSIONISTA NO CONTRIBUTIVO (MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, 2007).

El perfil mayoritario del pensionista no contributivo corresponde a la mujer (72,19%), cuyo estado civil es casada y que vive integrada en al unidad económica de

convivencia (UEC) con dos o tres personas. El hecho de que la mayoría sean mujeres se debe a que la mayoría de las mujeres no están incorporadas al mercado laboral.

Asimismo, la mayoría de los hombres con PNC son mayoritariamente solteros. Aunque desconocemos las relaciones de parentesco entre los PNC y el resto de los miembros de la unidad de convivencia, suelen vivir en una UEC de dos o tres personas. Otro dato relevante lo constituiría la nacionalidad del perceptor de PNC que es mayoritariamente española (98,95%)

El PNC de invalidez tipo corresponde con una persona de nacionalidad española soltera, afectada por una discapacidad psíquica y que vive en una UEC de tres o cuatro personas. Sin embargo, en función de las variables edad y sexo, se pueden diferenciar dos perfiles primordiales:

- Hombre soltero menor de 40 años con una discapacidad psíquica.
- Mujer casada con una edad entre 55 y 64 años con una discapacidad psíquica.

Como podemos comprobar las beneficiarias de este tipo de pensiones siguen siendo mayoritariamente las mujeres (57,38%) pero en una proporción menor que el total de PNC.

Los requisitos de acceso al subsidio no contributivo de invalidez, regulado por el artículo 145 del TRGLSS⁴, considera tanto el grado de discapacidad del perceptor, como los ingresos de la unidad económica familiar. Esto podría imposibilitar el acceso a las mujeres de esta pensión, cuando no sea la única componente de la unidad familiar y sus cónyuges trabajen o sean perceptores de una pensión. Sin embargo, la mayoría de las beneficiarias de PNC son mujeres (63,3%). Esta distribución por sexos,

⁴ Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

se relaciona con la edad avanzada de las mujeres y la frecuente situación de viudedad entre ellas (CES, 2000)

El porcentaje de pensionistas de invalidez que viven solos es muy inferior al total de los pensionistas no contributivos (25,94%). Esto se debe a que la mayoría de los pensionistas no contributivos de invalidez se encuentran integrados en la UEC de 3 o 4 personas, incluso hay un peso específico muy importante de las UEC de más de 4 miembros.

En cuanto a la variable edad, encontramos una distribución muy homogénea, siendo los más numerosos los pensionistas no contributivos de invalidez con edades comprendidas entre 40 y 49 años, y los 55 y 64 años (28,09% y 27,07%, respectivamente).

Si relacionamos la variable sexo con el tipo de discapacidad, encontramos que la mayoría de las mujeres están afectadas por discapacidad de tipo físico mientras que los hombres lo estarían por discapacidad de tipo psíquico.

Con respecto al grado minusvalía que afecta al PNC de invalidez observamos que 3/4 partes del total de los pensionistas están afectados por un grado de minusvalía entre 65% y 74%. En este mismo sentido, los beneficiarios de PNC de invalidez la mayoría tiene reconocido un complemento por necesidad de otra persona (89,08%), siendo de nuevo, predominantes las mujeres (57,38%), pero esta preeminencia se da sobre todo a partir de los 45 años.

PLANTEAMIENTO.

La población de PCD muestra unas altas tasas de desempleo 26,1% (EDDS, 2001), además lo que simboliza un grave problema es la baja tasa de actividad dentro de este colectivo que es de 32,3% (EDDS, 2001). Una de las posibles causas de este bajo nivel de actividad puede establecerse en la percepción de pensiones, y más específicamente de PNC, que actuarían como un inhibidor del empleo. A pesar de que la Ley 8/2005 permite compatibilizar las PNC con el trabajo, ¿siguen observándose bajas tasas de actividad y altas tasas de desempleo en las PCD?. El objetivo de este proyecto fue investigar los efectos de la percepción de una pensión sobre la actividad y en el empleo en las PCD.

Por consiguiente el objetivo general de este proyecto fue conocer desde la metodología cuantitativa y cualitativa la valoración de las personas con discapacidad sobre la incidencia de las pensiones en la actividad y el acceso al empleo.

HIPÓTESIS

Se plantearon dos hipótesis principales :

- Existe una relación inversa entre ser perceptor de una pensión y tener empleo. Es decir poseer una pensión será un inhibidor del acceso al empleo.
- Existe una relación inversa entre ser perceptor de una pensión y la búsqueda activa de empleo. Por consiguiente, el hecho de percibir una pensión estará relacionado con la inactividad.

PROCEDIMIENTO.

Para desarrollar los objetivos del proyecto se utilizaron dos herramientas diferentes. Por un lado, se realizó una recogida de datos de tipo cuantitativo y por otro de tipo cualitativo.

Para la obtención de datos de tipo cuantitativo se diseñó un cuestionario para evaluar la incidencia de los sistemas de protección social españoles sobre el acceso al empleo de personas con discapacidad. Este cuestionario, como se explica más adelante, abarcó los aspectos fundamentales de la investigación (PC, PNC, empleo, actividad, causas de desempleo y cumplimiento de la Ley 5/2005).

Se contactó con un amplio número de organizaciones que trabajan con personas con discapacidad en España (ASPACE, CAE, CNSE, COCEMFE, DOWN, FADEMGA, FEFES, FEAPS Andalucía, FEDACE, FIAPAS, Proyecto Trèvol). Se envió bien por vía telemática o postal el cuestionario para que lo distribuyesen a las diferentes asociaciones y éstas a su vez a sus usuarios. Los cuestionarios cumplimentados fueron reenviados al INICO donde se recopilaron los datos y se analizaron los mismos. Obtuvimos una muestra total de 2427 personas con discapacidad pertenecientes a todas las comunidades autónomas españolas.

Simultáneamente se recopilaron datos cualitativos para lo cual se desarrollaron 5 grupos de discusión compuestos cada uno por 8 personas. Se realizó un análisis del discurso de los grupos de discusión que completó los datos obtenidos por el cuestionario.

ESTUDIO CUANTITATIVO MEDIANTE EL CUESTIONARIO SOBRE PROTECCIÓN SOCIAL.

En el cuestionario sobre protección social que puede verse en los anexos de este informe se recogieron las variables principales del estudio datos sociodemográficos datos sobre perceptores de PC y PNC, así como sobre la situación laboral y si aquellos que estaban desempleados participaban activamente en la búsqueda activa de empleo y cuáles eran las causas del desempleo.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA GLOBAL.

Obtuvimos una muestra total de 2259 personas con discapacidad usuarios pertenecientes a las diferentes federaciones que colaboraron en la investigación, pero de esta muestra se eliminaron determinados casos que contestaban al azar para obtener datos fiables. En este apartado vamos a hacer una descripción de la muestra en términos generales con respecto a datos como la comunidad autónoma de procedencia, los tramos de edad, el sexo, el porcentaje de minusvalía, los perceptores de pensiones contributiva y no contributiva y los no pensionistas.

La primer parte del cuestionario utilizado recopilaba datos relativos a la comunidad autónoma de procedencia. Las comunidades con más participación en el estudio fueron Galicia, Andalucía, Castilla y León, Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana. Estos datos van en dirección a los de la EDAD (2008) que resalta a Galicia como la comunidad autónoma con más porcentaje de personas con discapacidad seguida por Extremadura, Castilla y León, aunque si vemos esta encuesta en número de personas totales serían las comunidades como Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid las que más personas con discapacidad registran.

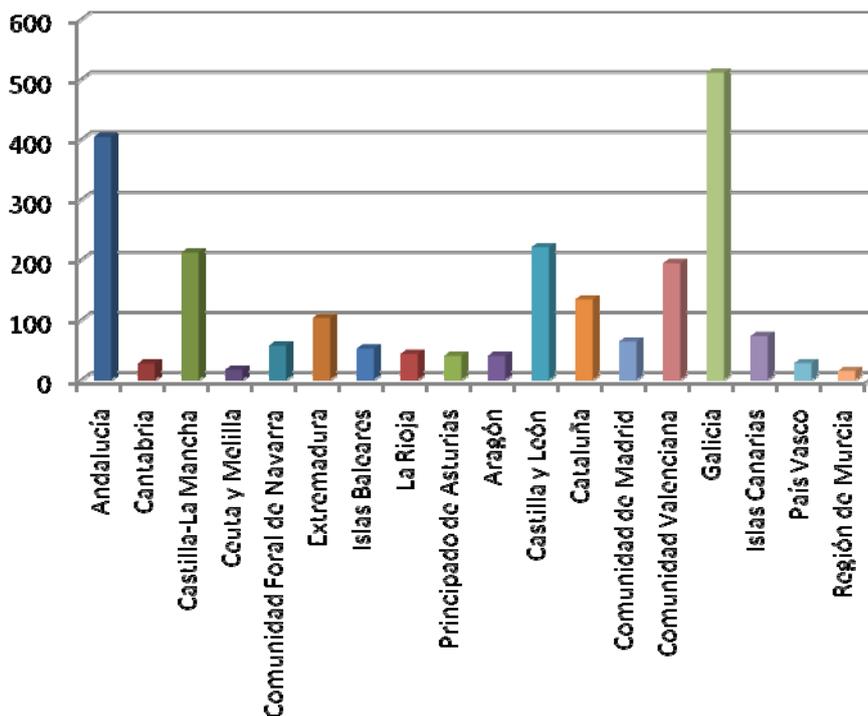


Gráfico 1. Muestra por comunidades autónomas

De la muestra total de 2259 personas con discapacidad era ligeramente mayor el número de hombres (57,61%) que de mujeres (42,39%). Sin embargo, en los datos de la EDAD (2008) es acusadamente mayor el número de mujeres que de hombres (2,30 millones de mujeres frente a 1,55 millones de varones).

Asimismo la distribución por edades de la EDAD refleja un incremento de las personas con discapacidad de más de 65 años, debido a un aumento de la esperanza de vida. En la muestra utilizada no se tuvo en cuenta las personas con más de 65 años ya que no se encuentran en edad laboral. De este modo la muestra por tramos de edad se repartió más entre los tramos de edad intermedia de 26 a 45 años (41,6%) y los más jóvenes (40,91%), siendo el grupo de mayores el de menor número de participantes (17,43%). Estos datos no coinciden con los aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007) posiblemente porque las personas de más de 46 años con algún tipo de discapacidad rehúsan a participar en federaciones u organizaciones de personas con discapacidad y se recluyen más en el hogar.

En cuanto al porcentaje de minusvalía, son los usuarios de porcentaje de minusvalía de entre el 65 y 74% los más frecuentes, seguidos del grupo de entre 33 y 64% y finalmente los de más de 75%. En la EDAD la distribución de personas de 6 y más años según máximo grado de severidad muestra que el porcentaje mayor de personas se encuentran en el grupo de discapacidad total (49%), seguido por el grupo de personas con discapacidad severa (26%) y por último con discapacidad moderada (19%) en el caso de no recibir ayudas, no obstante en el caso de recibir ayudas el orden varían siendo también mayor el porcentaje de personas con discapacidad total (31%), seguido por el grupo de discapacidad moderada (26%) y finalmente, por el de discapacidad severa (21%). Según la EDAD del total de personas con discapacidad el 66,9% recibe algún tipo de ayuda. Sin embargo, el 26,6 % declara no recibir ningún tipo de ayudas para realizar las actividades de la vida diaria. Del mismo modo, se encuentran diferencias según el sexo siendo mayor el número de hombres (31,7%) que de mujeres que no reciben ningún tipo de ayuda (23,2%). Si nos detenemos en el tipo de ayudas que reciben las personas con discapacidad encontraríamos que las mujeres (26,6%) reciben más ayuda de otras personas que los hombres (47,1%). Además la persona principal que ayuda a personas con discapacidad suele ser una mujer que reside en el mismo hogar con una edad comprendida entre 45 y 64 años.

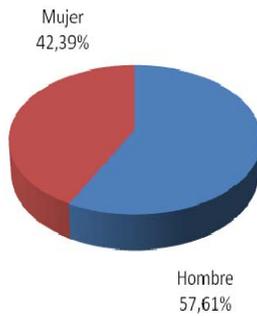


Gráfico 2. Sexo

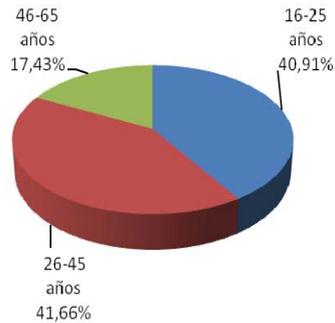


Gráfico 3. Edad

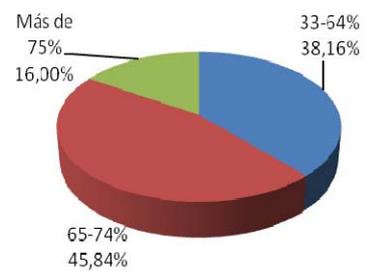


Gráfico 4. Porcentaje de minusvalía

Según el grupo de discapacidad son los problemas de movilidad el primer tipo de discapacidad que muestra la EDAD (2008). Sin embargo, estos datos no son comparables con los de la muestra de esta investigación ya que la EDAD asigna grupos de discapacidad diferentes a los usados en esta investigación. En la EDAD los grupos de discapacidad fueron visión, audición, comunicación, aprendizaje realización tareas, movilidad, autocuidado, vida doméstica y relaciones personales. La distribución de los sujetos en la muestra por grupo de discapacidades más frecuente es la discapacidad intelectual, del desarrollo, Síndrome de Down, o autismo, seguido por el grupo de parálisis cerebral o daño cerebral y por discapacidad visual (véase gráfico 5).

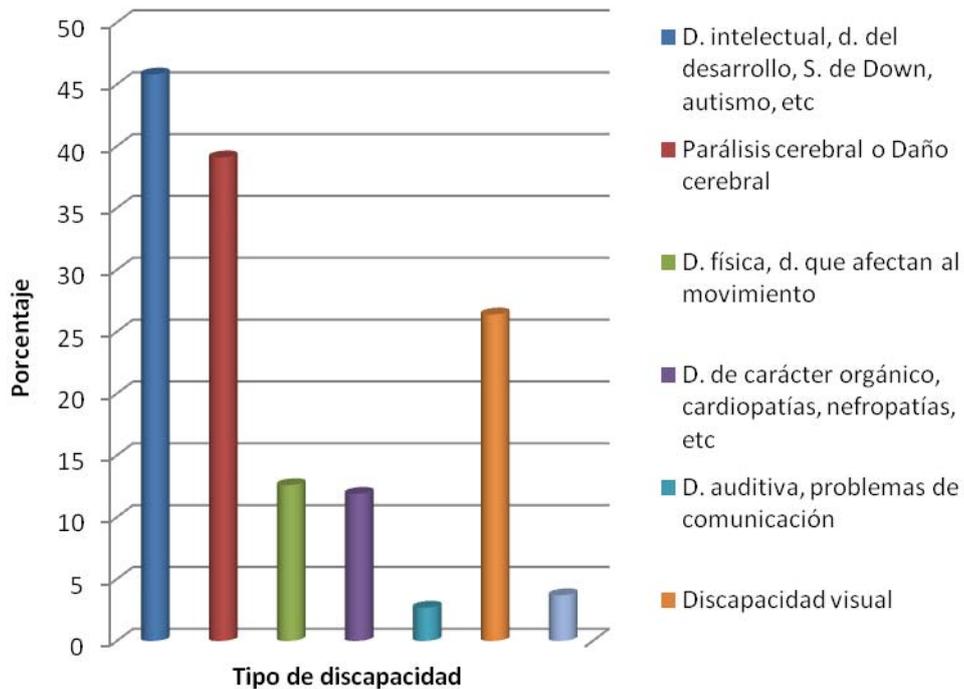


Gráfico 5. Tipo de discapacidad

En cuanto a la descripción de la muestra de la investigación por el hecho de ser o no pensionistas obtuvimos la siguiente muestra del total de los 2259 participantes se eliminaron los casos de sujetos que habían contestado al azar, eliminando respuestas incoherentes como por ejemplo: señalar que eran perceptores de una pensión contributiva y no contributiva, contestar al ítem sobre el empleo que tenían un empleo y sin embargo, contestar al resto de los ítems que señalaban claramente que se contestase en caso de no tener empleo, con estos criterios de selección obtuvimos una muestra total de 2180, de los cuales 343 eran perceptores de una pensión contributiva y 572 perceptores de una pensión no contributiva, el resto eran no pensionistas (véase gráfico 6)

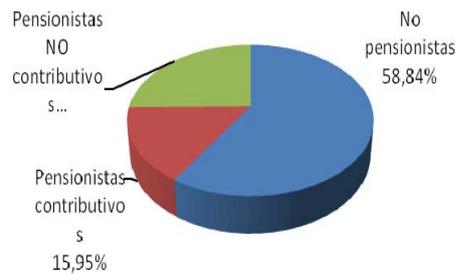


Gráfico 6. Distribución de la muestra por tipo de pensión.

RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LAS DEPENDIENTES EN LA MUESTRA GLOBAL.

EMPLEO

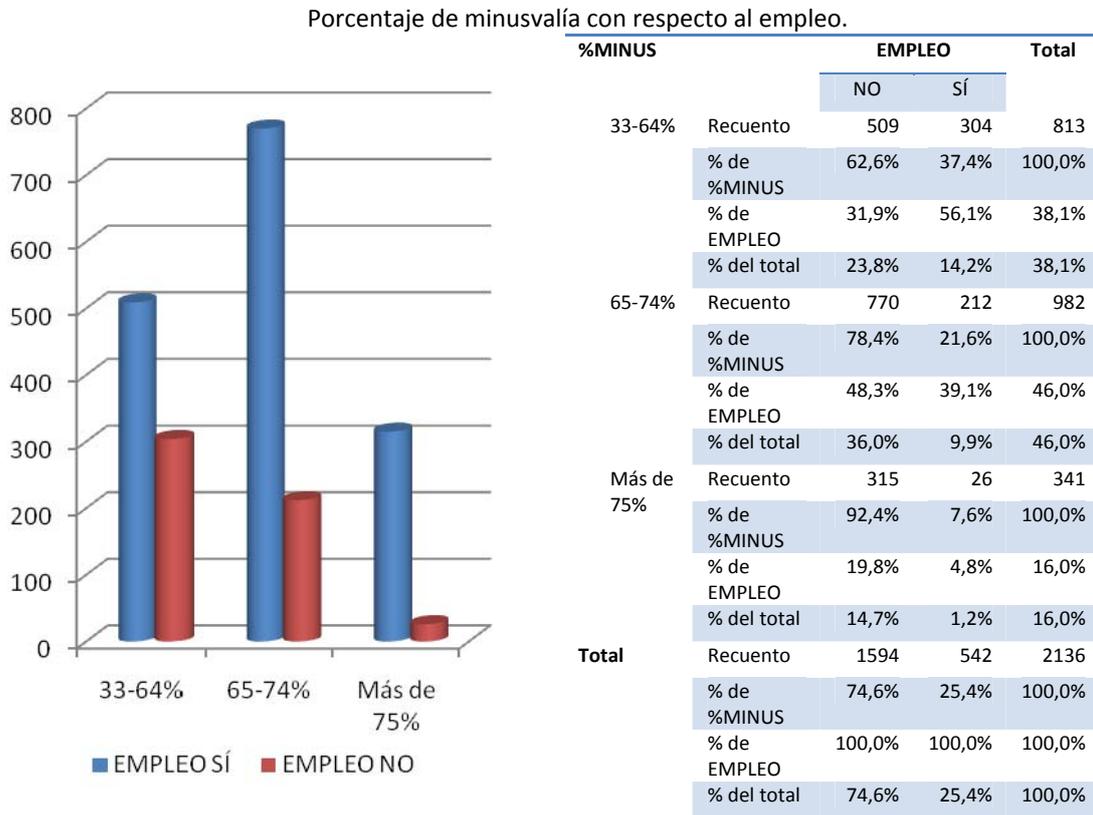
En nuestra investigación las principales variables de medida que manejamos fueron el empleo, es decir la situación laboral de la muestra utilizada; si participaban en la búsqueda activa de un trabajo y cuáles eran las principales causas de desempleo. En este apartado vamos a ver como se distribuye la muestra en estas variables con respecto a variables sociodemográficas como la edad, el sexo y el porcentaje de minusvalía, reflejando solamente las relaciones significativas en las variables.

Los datos globales de la muestra ponen de relieve un número superior de PCD desempleadas (74,6%) que empleadas (25,4%), sólo una cuarta parte de PCD trabaja. Estos datos son congruentes con la EDDS (2001) que señalaba que sólo está ocupada el 23,9% de las PCD en edad laboral, es decir que menos de uno de cada cuatro, frente al 55,4% del resto de la población.

En la muestra además vemos que dentro del grupo de PCD en situación de empleo la mayoría (56,1%) tiene un porcentaje de minusvalía de entre 33 y 64% seguido del sector de la muestra con un porcentaje de minusvalía de entre un 65 y 74% (39,1%).

En situación de desempleo sin embargo, la categoría de porcentaje de minusvalía más destacada es el de los que se encuentra entre un 65 y 74% (48,3%) seguidos de los que poseen entre un 33 y 64% (31,9%).

Analizando por porcentaje de minusvalía encontramos evidencia de la relación inversa entre el porcentaje de minusvalía y la situación laboral. El porcentaje de desempleados aumenta en los grupos según aumenta el porcentaje de minusvalía (62,6%, 78,4% y 92,4%, para los grupos de porcentaje de minusvalía entre 33 y 64%, entre 65 y 74% y más de 75%, respectivamente)



Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 126,179 2 ,000
 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 86,53.

CAUSAS DE DESEMPLEO.

Entre las causas que llevan a las PCD a estar en situación de desempleo se encuentra un variopinto elenco de respuesta. Las causas pueden ser exógenas, externas al sujeto, es decir, no depende directamente de la PCD que solicita empleo y causas internas o propias, derivadas de las actitudes o intereses de las personas. Nosotros decidimos contemplar cuatro causas principales, dentro de las propias del solicitante estarían “No puedo trabajar en nada” o “No me interesa porque gano casi

lo mismo que sin hacerlo”, por otro lado estarían las causas que escapan al alcance de la persona que son “Quiero trabajar pero no me dejan” o “Quiero trabajar pero no me contratan”

Globalmente nos encontramos que la causa primordial por la que no trabajan las PCD es que no les contratan (50,1%) seguida de una intencionalidad de trabajar pero declaran no poder (31,3%).

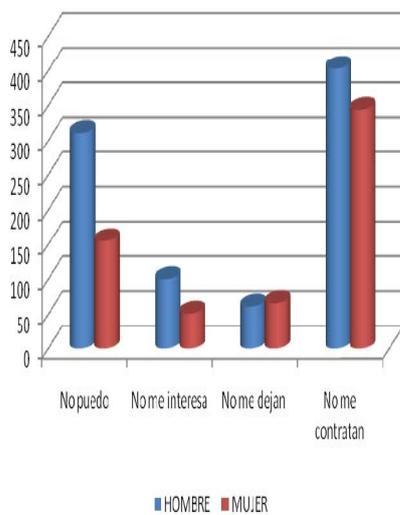
Estos resultados irían en consonancia con lo que apuntaba Louis Harris (1998) sobre las personas con discapacidad desempleadas que un 72% prefieren trabajar.

Los datos muestran porcentajes mayores en todas las causas en el grupo de hombres excepto en la causa “No me dejan” donde las mujeres (52%) superan a los hombres (48,0%). Esto posiblemente se debe al rol social que desempeñan las mujeres en la sociedad, donde no se les considera sustentador principal de la familia.

Tanto en hombres como en mujeres la causa mayoritaria de desempleo es que “no les contratan” (H=46,1% y M=55,8%), seguida de que “quieren pero no pueden” (H=35,5% y M=25,2%).

La principal causa de desempleo proviene del empleador que se niega a contratar posiblemente por factores discriminatorios.

Distribución por sexo de las causas de desempleo.



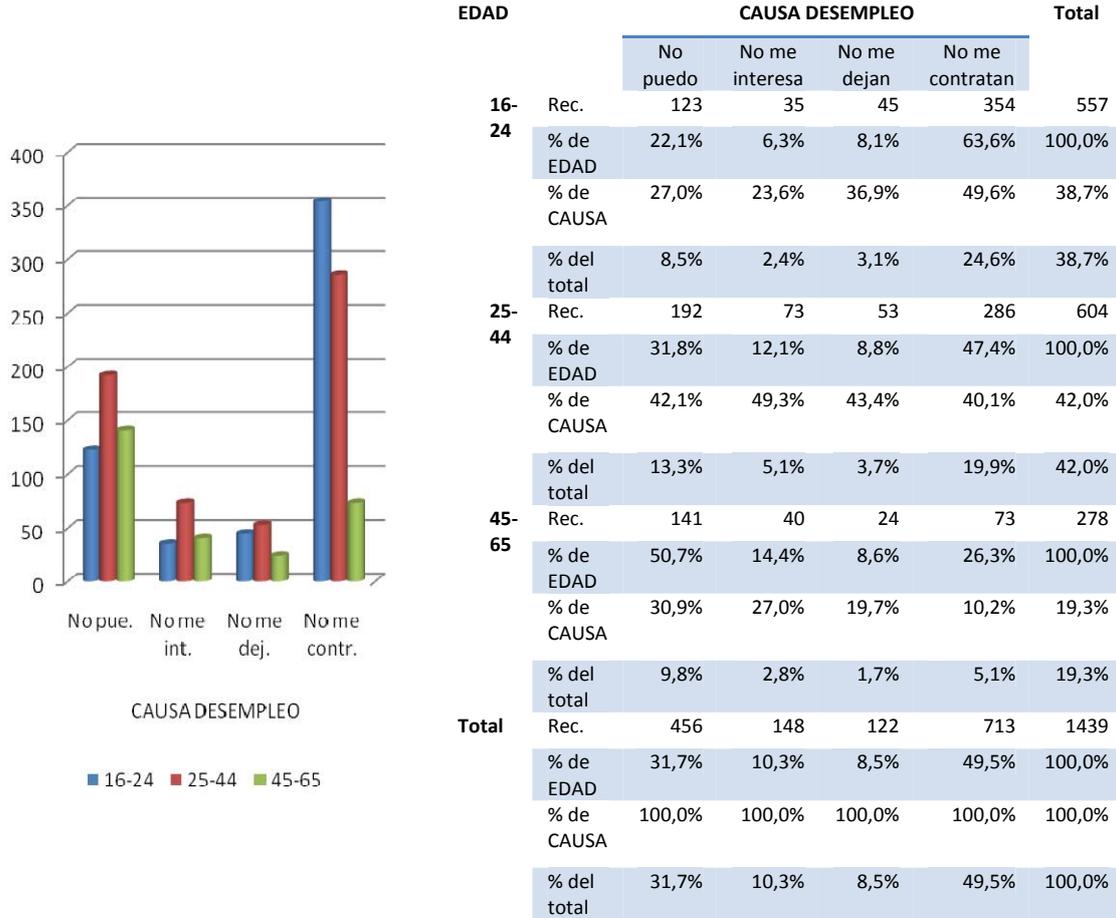
CAUSAS	No puedo	No me interesa	No me dejan	No me contratan	Total
HOMBRE	Recuento 311	100	61	403	875
	% de 35,5%	11,4%	7,0%	46,1%	100,0%
	% del total 20,9%	6,7%	4,1%	27,0%	58,7%
MUJER	Recuento 155	51	66	344	616
	% de 25,2%	8,3%	10,7%	55,8%	100,0%
	% del total 10,4%	3,4%	4,4%	23,1%	41,3%
TOTAL	Recuento 466	151	127	747	1491
	% de 31,3%	10,1%	8,5%	50,1%	100,0%
	% del total 31,3%	10,1%	8,5%	50,1%	100,0%

Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 Chi-cuadrado de Pearson 28,861 3 ,000
 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 52,47

Si observamos los datos por tramos de edad el grupo mayoritario de los que afirman no poder trabajar es el de entre 25 y 44 años (42,1%), seguido del de entre 45 y 65 años (30,9%). Entre los que no les interesa trabajar se encuentran los mismos grupos el de entre 25 y 44 Años (49,3%) seguido de nuevo del de entre 45 y 65 años (27,0%). Entre los que afirman que no les dejan trabajar está en primer lugar también el grupo de entre 25 y 44 años (43,4%) seguido del de entre 16 y 24 años (36,9%). Finalmente, en el de no me contratan es el único en que son mayoría los de entre 16 y 24 años con un 49,6% seguidos de los de 25-44 con un 40,1%.

Por tramos de edad nos encontramos que en el grupo de entre 16 y 24 años y de entre 25 y 44 años, la razón más argumentada es que no les contratan (63,6% y 47,4%, respectivamente) o que no pueden (22,1% y 31,8%). Sin embargo, en el grupo de entre 45 y 65 años las razones varían de orden en primer lugar declaran no poder (50,7%) y en segundo lugar que no les contratan (26,3%). Podemos afirmar pues que mientras que la principal barrera percibida por los más jóvenes es que no les contratan, los de mayor edad principalmente no pueden trabajar.

Distribución por tramos de edad de las causas de desempleo.



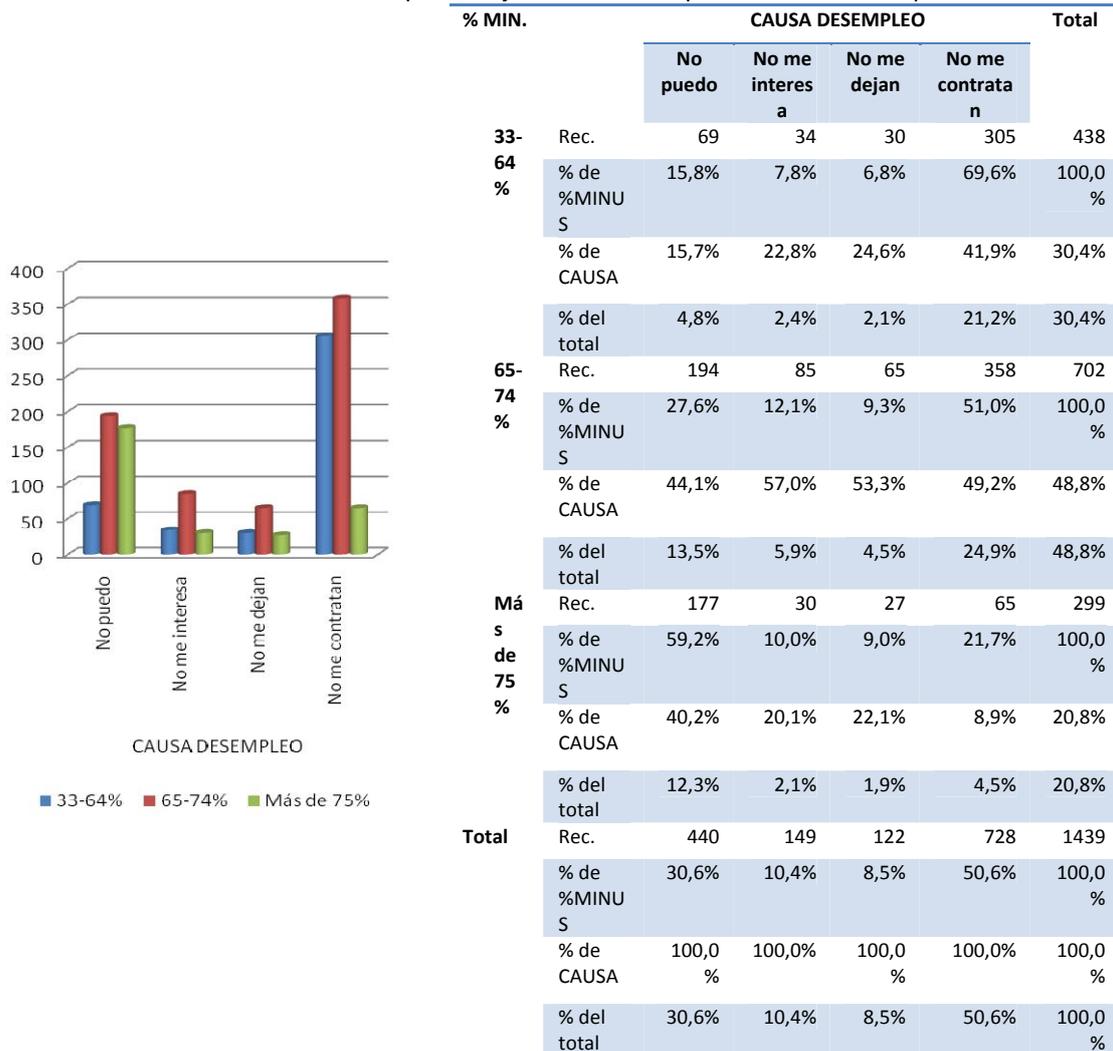
Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 116,371 6 ,000
 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 23,57

Si contemplamos la variable causas de desempleo por porcentaje de minusvalía también encontramos una alta significatividad en el Chi-cuadrado. En este sentido, el grupo con porcentajes mayores en las causas es el de entre 65% y 74% excepto para la causa no puedo, hecho que sin duda se debe a que es este grupo también el mayor de todos.

En función del porcentaje de minusvalía observamos que los grupos de menor porcentaje de minusvalía (de entre 33 y 64% y de entre 65 y 74%) aluden como respuesta más frecuente el que no les contratan (69,6% y 51,05%) seguida por la respuesta no puedo (15,8% y 27,6%, respectivamente). Por el contrario, en el grupo de más de 75% de minusvalía este orden se invierte, siendo la razón más aducida “no poder” (59,2%) seguida de “no me contratan” (21,7%).

Estos datos reflejan que con el aumento del porcentaje de minusvalía los sujetos se sienten más incapaces de poder desarrollar un empleo, aunque la causa más importante del desempleo entre las PCD parecer ser que los empresarios no les contratan. Como se podrá ver en los grupos de discusión las PCD siguen sufriendo discriminación a pesar de las políticas que incentivan a los empresarios que contratan a PCD.

Distribución del porcentaje de minusvalía por causas de desempleo.



Chi-cuadrado de Pearson Valor 201,122 gl 6 Sig. asintótica (bilateral) ,000

0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 25,35

BÚSQUEDA ACTIVA

Según la EDDS (2001) para analizar el mercado laboral el primer indicador fundamental es la distinción entre activos (ocupados o dispuestos a estarlo si surge esa

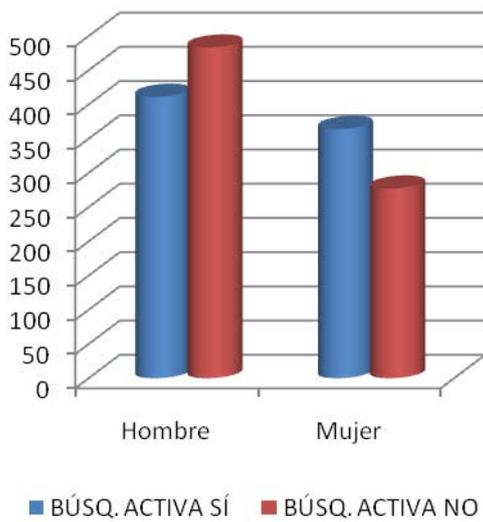
posibilidad) e inactivos (declaran no tener intención de acceder a una ocupación laboral). Según la EDDS (2001) el 64,5% de personas con discapacidad en edad laboral declaraban estar en situación activa esta proporción era similar a la de la EPA (Instituto Nacional de Estadística) que mostraba una tasa de actividad de 63,2%. Sin embargo, sólo el 32,3% se declara efectivamente activo (mientras que en la población en general es casi la mitad).

En términos generales en nuestra muestra observamos que hay prácticamente el mismo porcentaje de sujetos en situación de búsqueda activa (50,5%) que de inactividad. Es decir aproximadamente la mitad de la población se encuentra en situación de búsqueda activa y la otra mitad en situación de inactividad. Estas cifras han variado desde la EDDS (2001) donde poco más de un 32,3% de las PCD en edad de trabajar se encontraban en situación de búsqueda activa. Sin embargo, en nuestra muestra vemos un aumento claramente de las PCD en situación de búsqueda activa.

Si bien entre los activos predominan los hombres ligeramente (53,0%) sobre las mujeres (47,0%) entre los inactivos son claramente mayoría los varones (63,6%) frente a las mujeres (36,4%). La EDDS señalaba que entre las mujeres sólo el 23,7% se declaraban activas frente al 40,6% de los hombres. De manera más clara, analizando por sexo, entre los hombres abundan los inactivos (54,0%) y sin embargo entre las mujeres las activas (56,8%).

Estas diferencias por sexo también se producen en la población en general, pero en estas tasas está influyendo las funciones de rol de género femenino, la mujer se adscribe al hogar y a la familia, mientras el hombre sale del hogar para convertirse en sustentador principal de la familia.

Distribución por sexo y la búsqueda activa.



SEXO		BÚSQ. ACTIVA		Total
		SÍ	NO	
Hombre	Recuento	411	483	894
	% de SEXO	46,0%	54,0%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	53,0%	63,6%	58,2%
	% del total	26,8%	31,5%	58,2%
Mujer	Recuento	364	277	641
	% de SEXO	56,8%	43,2%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	47,0%	36,4%	41,8%
	% del total	23,7%	18,0%	41,8%
Total	Recuento	775	760	1535
	% de SEXO	50,5%	49,5%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	50,5%	49,5%	100,0%

Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 17,462 1 ,000

0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 317,37.

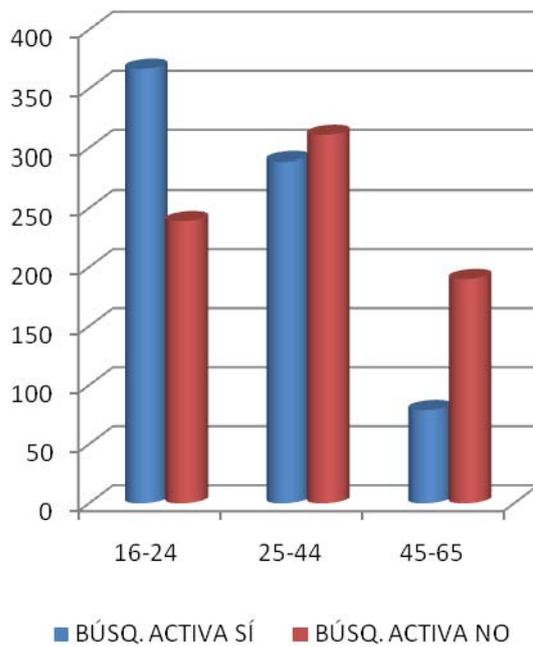
En cuanto a la distribución de sujetos por edad entre las PCD el tramo de edad que se encuentra de modo destacado en situación de búsqueda activa es el 16 a 24 años (49,9%) seguido por el grupo de 25 a 44 años (39,3%). Es decir, son los grupos de menor edad los que más se deciden a trabajar o buscar empleo.

Por el contrario, son las PCD de mayor edad de entre 25 y 44 (42,0%) las que se encuentran en situación de inactividad seguidos del grupo de menor edad de entre 16 y 24 años (32,3%).

Si contemplamos la edad aislada, el tramo de edad de entre 16 y 24 años es el único en el que la mayoría es activa (60,6%), mientras que los dos siguientes predominan los inactivos (para el grupo de 45 a 65 años, 70,6% y de 25 a 44 51,8%).

Como se puede comprobar por los datos conforme avanza la edad disminuye la búsqueda activa de empleo.

Distribución por tramos de edad y la búsqueda activa.



EDAD		BÚSQ. ACTIVA		Total
		SÍ	NO	
16-24	Recuento	367	239	606
	% de EDAD	60,6%	39,4%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	49,9%	32,3%	41,1%
	% del total	24,9%	16,2%	41,1%
25-44	Recuento	289	311	600
	% de EDAD	48,2%	51,8%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	39,3%	42,0%	40,7%
	% del total	19,6%	21,1%	40,7%
45-65	Recuento	79	190	269
	% de EDAD	29,4%	70,6%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	10,7%	25,7%	18,2%
	% del total	5,4%	12,9%	18,2%
Total	Recuento	735	740	1475
	% de EDAD	49,8%	50,2%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	49,8%	50,2%	100,0%

Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 73,630 2 ,000

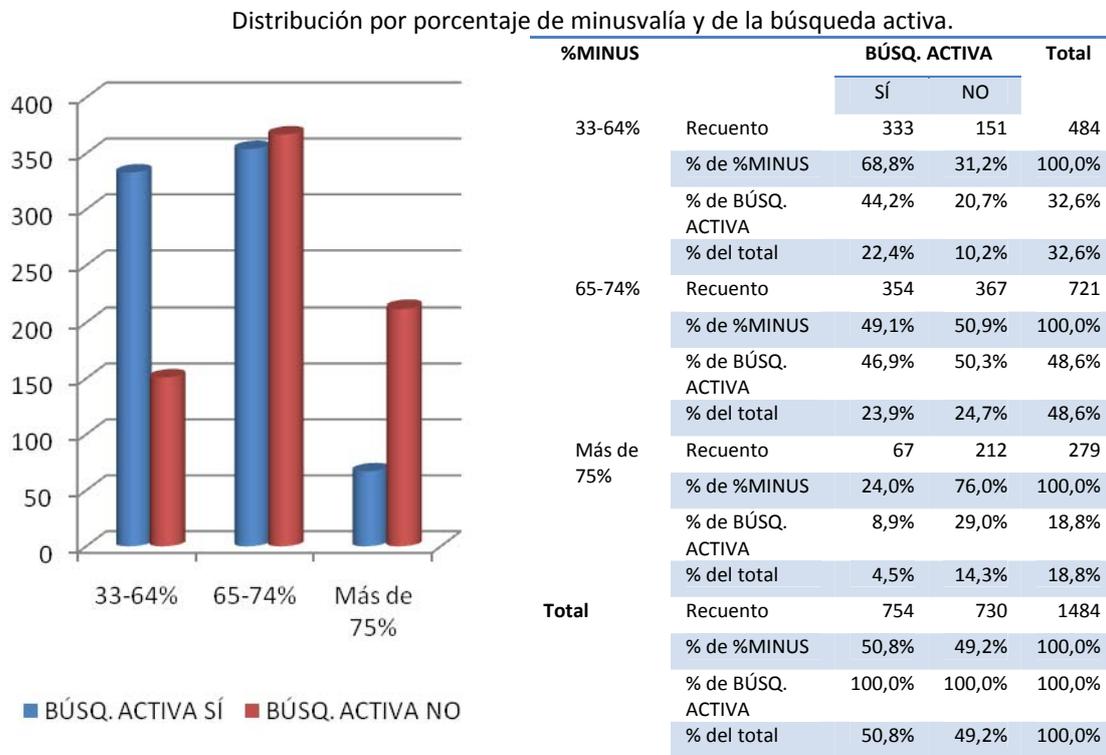
0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 134,04

Otro factor que podría estar influyendo en la búsqueda activa de empleo sería el porcentaje de minusvalía. En este sentido, nos encontramos que en los porcentajes de minusvalía entre los que se participa más activamente en la búsqueda de un empleo se encuentran aquellos que tienen porcentajes de minusvalía intermedio de entre 65% y 75% (46,9%) seguidos por los de niveles más bajos de porcentaje de minusvalía de entre 33% y 64 % (44,2%).

Por el contrario, entre las PCD que se encuentran en situación de inactividad predominan los de mayor porcentaje de minusvalía, concretamente el grupo de entre 64 y 75% (50,3%) seguidos por el grupo de más de 75% (29,0%).

Si analizamos los datos desde la perspectiva de las categorías del porcentaje de minusvalía podemos ver que existe una relación inversa entre el porcentaje de minusvalía y la actividad, ya que según aumenta el porcentaje minusvalía disminuye el porcentaje de activos (68,8%, 49,1% y 24,0%, respectivamente).

De estos datos podríamos deducir que el porcentaje de minusvalía influye en la búsqueda activa de empleo, entorpeciendo los porcentajes de minusvalía más elevados la búsqueda activa y simultáneamente aumentando la inactividad en estos grupos.



Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 143,680 2 ,000

0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 137,24

CONCLUSIONES

A la luz de los datos presentados obtenidos de la muestra de estudio podemos concluir que una de cada cuatro personas con discapacidad (PCD) están trabajando (25,4%), cifra que se asemeja con un ligero decremento de la tasa de empleo proporcionada por la EPA del 3er trimestre de 2002 (28,5%) y ligeramente superior a la proporcionada por la EDDDES (23,9%) (2001). Apreciamos igualmente la existencia de una relación inversa entre el porcentaje de minusvalía y el acceso al empleo poniendo de manifiesto un claro efecto inhibitorio.

Junto al problema del desempleo aparece el de la inactividad, ya que sólo una de cada dos PCD (50,5%) se encuentra activa. Este dato, si bien suaviza el 32,3% obtenido en la EDDES (2001) o el 33,7% de la EPA del 3er trimestre de 2002, no deja de ser alarmante. La inactividad aparece asociada de manera inversa a la edad, siendo los más jóvenes más activos. También encontramos diferencias significativas en función del sexo, con más inactividad en los hombres que en las mujeres. Igualmente, el porcentaje de minusvalía aparece asociado directamente a la inactividad, aumentando esta con el grado de minusvalía.

La causa de desempleo mayoritariamente manifestada es el no ser contratado (50,1%) seguida del no puedo (31,3%), poniéndose énfasis tanto el rechazo del mundo laboral como la dificultad derivada de la discapacidad. Además, las mujeres ponen de relieve por encima de los hombres la imposibilidad de trabajar porque no les dejan, siendo objeto pues de un mayor grado de discriminación. Igualmente, apreciamos la diferente realidad manifestada por los más jóvenes que la mayoría no son contratados enfatizando la discriminación, frente a los de mayor edad que sobre todo manifiestan no poder enfatizando la incapacidad.

RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES RELATIVAS A LA PENSIÓN Y LAS DEPENDIENTES DEL OBJETO DE ESTUDIO.

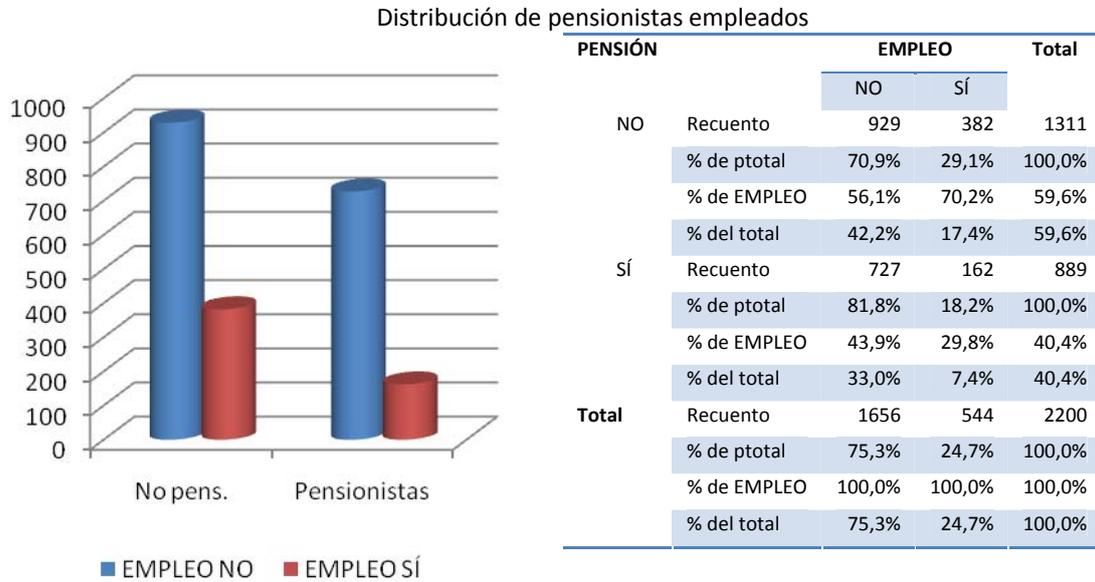
PENSIONISTAS.

En este análisis se tuvo en cuenta a todos los sujetos que tuvieran una pensión, independientemente de que fuese contributiva o no contributiva, frente a los no pensionistas. Analizamos la influencia de ser perceptor de una pensión con respecto al empleo, la participación en la búsqueda activa de un empleo y las causas de desempleo.

De nuevo, observamos que es mayor el porcentaje de personas en situación de desempleo que en situación de empleo. Concretamente en cuanto a los pensionistas en situación de desempleo (81,8%) es abrumadoramente mayor que en situación de empleo (18,2%), aunque entre las personas no receptoras de pensión se da el mismo

patrón estas diferencias son sensiblemente menores con una diferencia de diez puntos (70,9% de desempleados frente a 29,1% de empleados).

Del mismo modo entre los empleados hay un mayor número de no perceptores de pensión (29,1%) que de pensionistas (18,2%) .



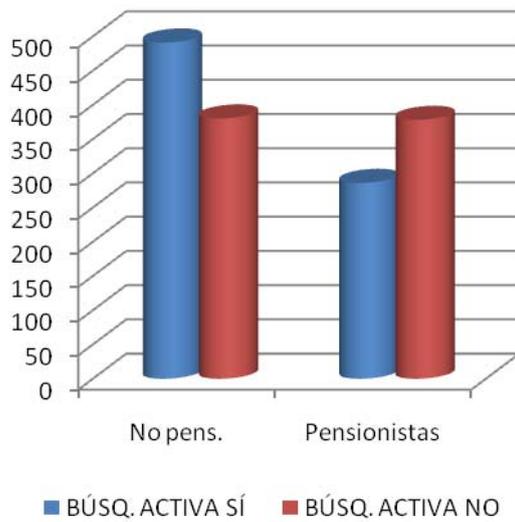
Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 33,911 1 ,000

0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 219,83

Si nos detenemos en la variable búsqueda activa podemos observar que entre los no perceptores de pensión hay un porcentaje sensiblemente mayor de personas que buscan empleo de manera activa (56,4%) respecto a los que están en situación de inactividad (43,6%). Del mismo modo entre los pensionistas hay un porcentaje significativamente mayor de personas en situación de inactividad (56,9%) que en situación de búsqueda activa (43,1 %).

Estos datos van en dirección de las hipótesis planteadas en este proyecto de investigación ya que como podemos comprobar las PCD con una pensión, independientemente del tipo de pensión, tienden a estar en situación de inactividad mayoritariamente mientras que las PCD sin pensión suelen participar más en la búsqueda activa de un empleo. Por tanto, podemos afirmar que la pensión funciona como un inhibidor de la búsqueda activa del empleo.

Distribución de la pensión y la búsqueda activa.



PENSIÓN		BÚSQ. ACTIVA		Total
		SÍ	NO	
NO	Recuento	491	380	871
	% de ptotal	56,4%	43,6%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	63,2%	50,1%	56,7%
	% del total	32,0%	24,8%	56,7%
Sí	Recuento	286	378	664
	% de ptotal	43,1%	56,9%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	36,8%	49,9%	43,3%
	% del total	18,6%	24,6%	43,3%
Total	Recuento	777	758	1535
	% de ptotal	50,6%	49,4%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	50,6%	49,4%	100,0%

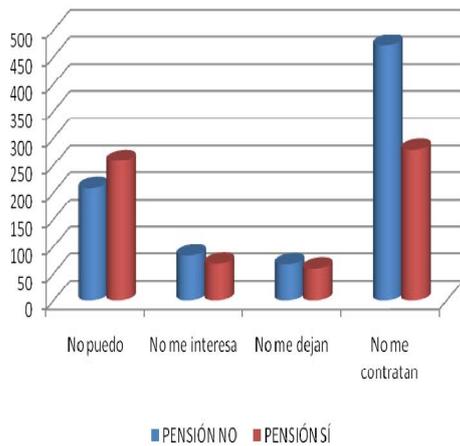
Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 26,662 1 ,000

0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 327,89

Una vez más analizamos las causas principales de desempleo en este caso en relación con la pensión. Entre los pensionistas la causa principal de desempleo es que no les contratan (42,0%) seguida de no pueden (38,9%).

Entre los no perceptores de pensión las causas por las que no trabajan son las mismas pero las diferencias porcentuales entre las dos principales causas “no me contratan” (56,8%) y “no puedo” (25,1%) son más acusadas. Tal vez estas diferencias más acusadas se producen porque los pensionistas se sienten más incapacitados para trabajar y más cuando se ha reconocido oficialmente su discapacidad que les hace beneficiarios de una pensión.

Distribución de la causas de desempleo y pensión.



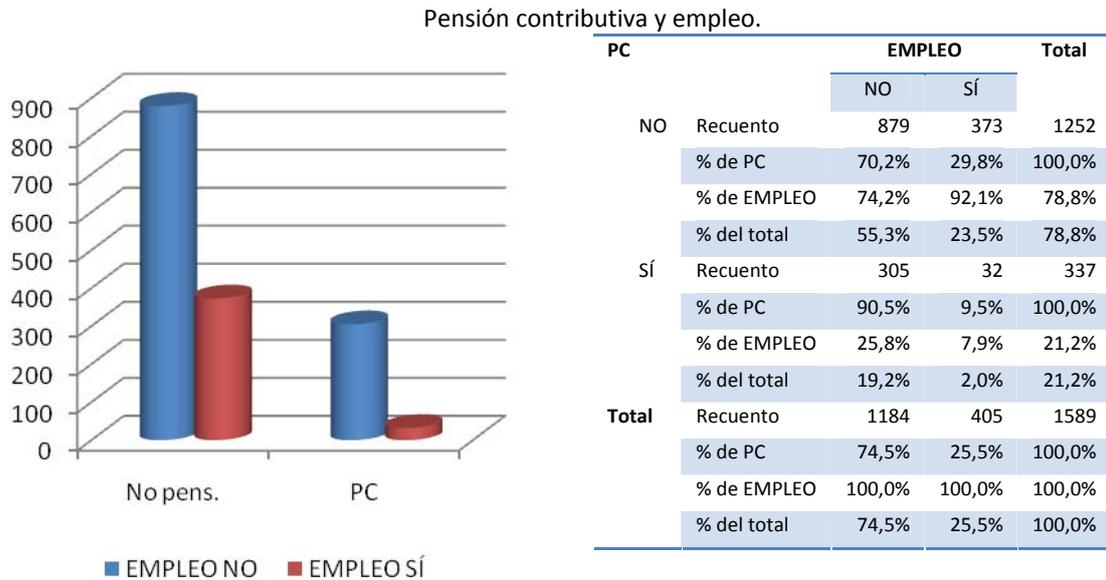
CAUSA DESEMPLEO		PENSIÓN		Total
		NO	SÍ	
No puedo	Recuento	208	258	466
	% de CAUSA	44,6%	55,4%	100,0%
	% de ptotal	25,1%	38,9%	31,2%
	% del total	13,9%	17,3%	31,2%
No me interesa	Recuento	83	68	151
	% de CAUSA	55,0%	45,0%	100,0%
	% de ptotal	10,0%	10,2%	10,1%
	% del total	5,6%	4,6%	10,1%
No me dejan	Recuento	67	59	126
	% de CAUSA	53,2%	46,8%	100,0%
	% de ptotal	8,1%	8,9%	8,4%
	% del total	4,5%	4,0%	8,4%
No me contratan	Recuento	471	279	750
	% de CAUSA	62,8%	37,2%	100,0%
	% de ptotal	56,8%	42,0%	50,2%
	% del total	31,5%	18,7%	50,2%
Total	Recuento	829	664	1493
	% de CAUSA	55,5%	44,5%	100,0%
	% de ptotal	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	55,5%	44,5%	100,0%

Chi-cuadrado de Pearson Valor 38,753 gl 3 Sig. asintótica (bilateral) ,000
 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 56,04

PENSIONISTAS CONTRIBUTIVOS.

En este análisis se consideró a todos los sujetos que tuvieran una pensión contributiva comparándolos con los que no perciben ningún tipo de pensión. La distribución de la muestra arroja un número mayor de personas sin ningún tipo de pensión (1256) que con una pensión contributiva (343). Dentro de este grupo de análisis volvemos a encontrar más número de personas en situación de desempleo que en situación de empleo.

En cuanto a la variable empleo, tanto entre los no pensionistas como entre los pensionistas, encontramos un número mayor de personas en situación de desempleo, pero estas diferencias son más acusadas en el caso de los pensionistas contributivos teniendo uno de cada diez perceptores de una PC un empleo (9,5% frente a 90,5%), y casi 3 de cada diez no pensionistas (29,8% frente 70,2%).

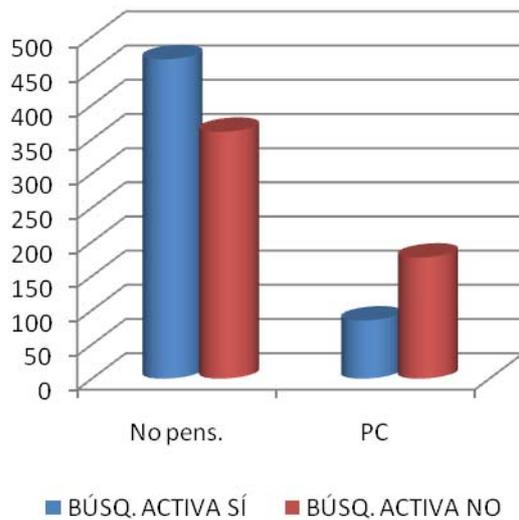


Chi-cuadrado de Pearson Valor 57,598 gl 1 Sig. asintótica (bilateral) ,000
 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 85,89

En la variable búsqueda activa el patrón general del total de la nuestra muestra se repite, ya que existe casi el mismo número de personas en situación de búsqueda activa que de inactividad.

Si analizamos en función de la actividad, comprobamos que entre aquellos que se hayan en situación de búsqueda activa son una gran mayoría los no pensionistas (84,6%) frente a los pensionistas (15,4%). Por el contrario, entre los inactivos es superior el número de no pensionistas (67,1%) que el de pensionistas. Complementariamente, analizando la variable pensión podemos observar que entre los no pensionistas hay una mayoría que se declara en situación activa (56,4%) mientras que los perceptores son primordialmente inactivos (67,6%).

Distribución de la pensión contributiva y la búsqueda activa.



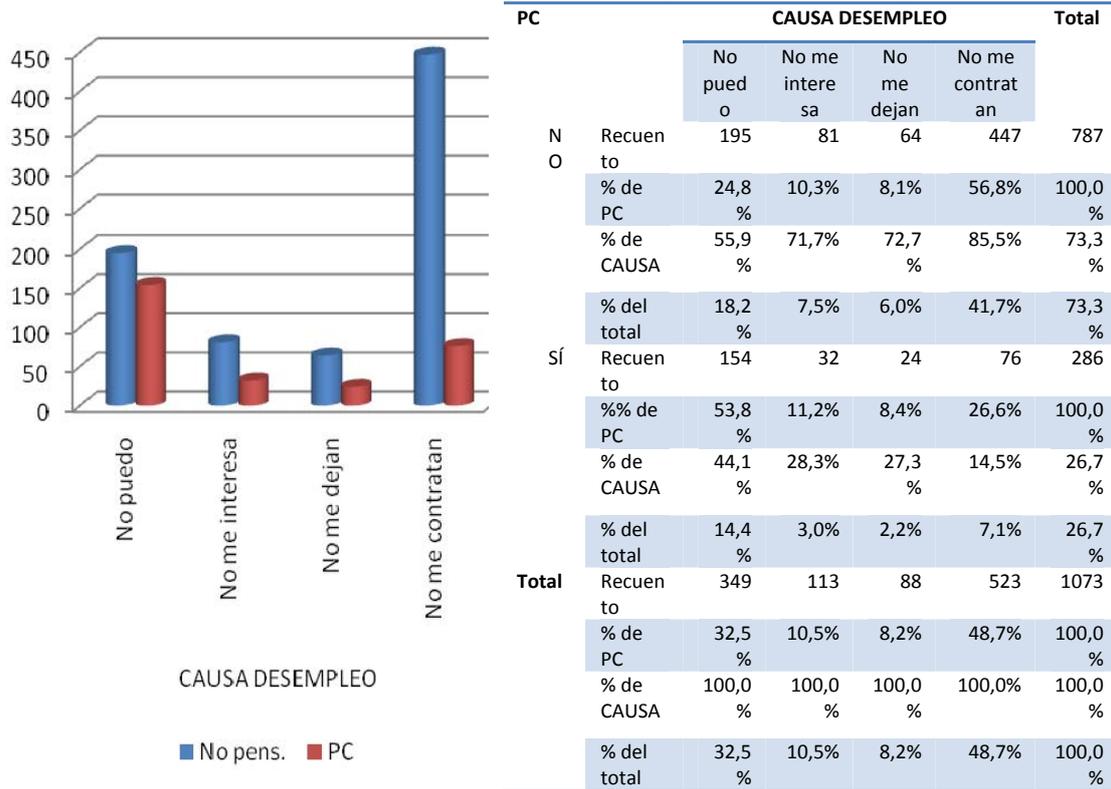
PC		BÚSQ. ACTIVA		Total
		SÍ	NO	
NO	Recuento	467	361	828
	% de PC	56,4%	43,6%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	84,6%	67,1%	76,0%
	% de PC	42,8%	33,1%	76,0%
SÍ	Recuento	85	177	262
	% de PC	32,4%	67,6%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	15,4%	32,9%	24,0%
	% del total	7,8%	16,2%	24,0%
Total	Recuento	552	538	1090
	% de PC	50,6%	49,4%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	50,6%	49,4%	100,0%

Chi-cuadrado de Pearson Valor 45,703 gl 1 Sig. asintótica (bilateral) ,000
 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 129,32

Por tanto, en el caso concreto de la pensión contributiva, podemos ver que también influye de manera significativa como factor inhibidor de la actividad.

De nuevo al analizar la variable causa de desempleo encontramos los mismos resultados que ya hemos señalado anteriormente dentro del grupo de los no pensionistas de PC siendo la causa mayoritaria que no les contratan (56,8%) seguido de que no pueden (24,8%). Sin embargo, los perceptores de PC argumentan como causa manifestada de manera mayoritaria es no poder (53,8%) seguido de que no les contratan (26,6%). El motivo de esta diferencia podía ser de nuevo que los perceptores de pensión se encuentran más afectados por problemas que les impiden trabajar, o adquieren una mayor conciencia o rol de persona discapacitada.

Distribución de la pensión contributiva y las causas de desempleo.



Valor

Sig. asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson

93,988

,000

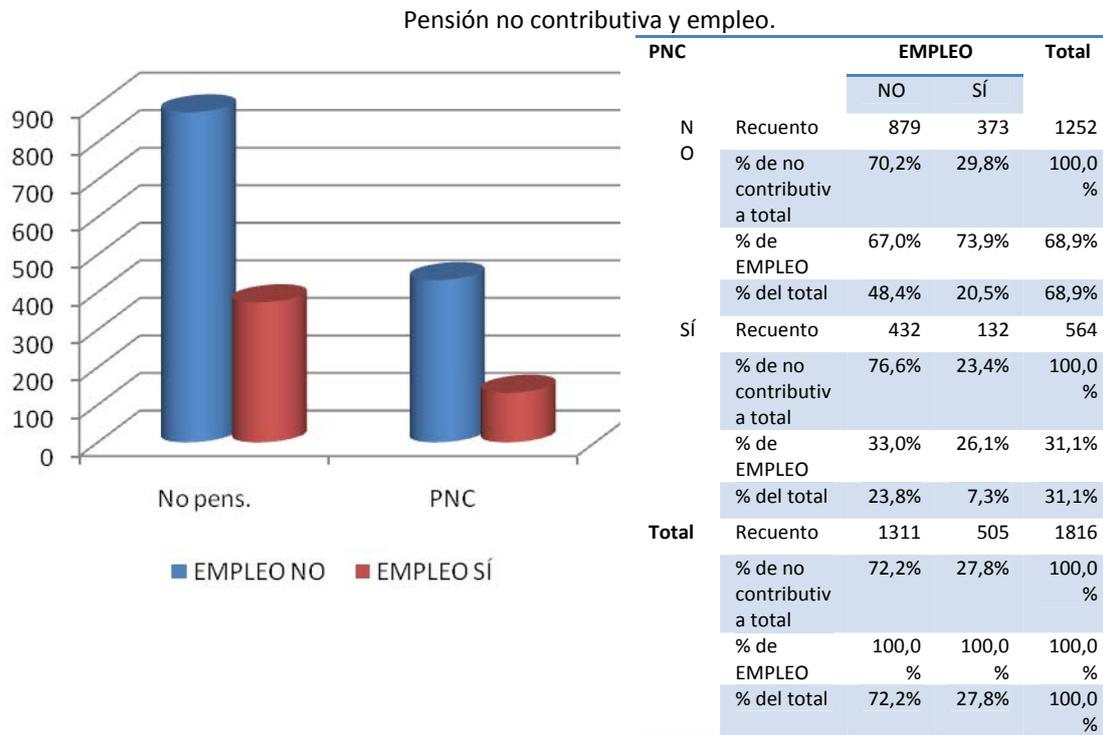
0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 23,46

PENSIONISTAS NO CONTRIBUTIVOS.

La muestra para este análisis la compusieron los perceptores de pensión contributiva (572) y el resto de las PCD sin pensión (1256). Esta muestra está compuesta por poco más del doble de sujetos sin pensión que pensionistas contributivos y así se refleja en los análisis.

Con respecto al empleo, a pesar de que el porcentaje de personas desempleadas es mayor que el de empleadas en términos generales, es mayor la diferencia porcentual entre los pensionistas no contributivos desempleados (76,6%) y empleados (23,4%) que entre los no pensionistas (70,2% frente a 29,8%). Lógicamente, estos datos nos indican que es mayor el desempleo en el caso de las perceptores de pensión no contributiva. Asimismo, podemos decir que esas diferencias porcentuales

son significativas, por lo que la percepción una PNC puede ser un elemento influyente en el acceso al empleo de las PCD.



Valor gl Sig. asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson

7,904

1

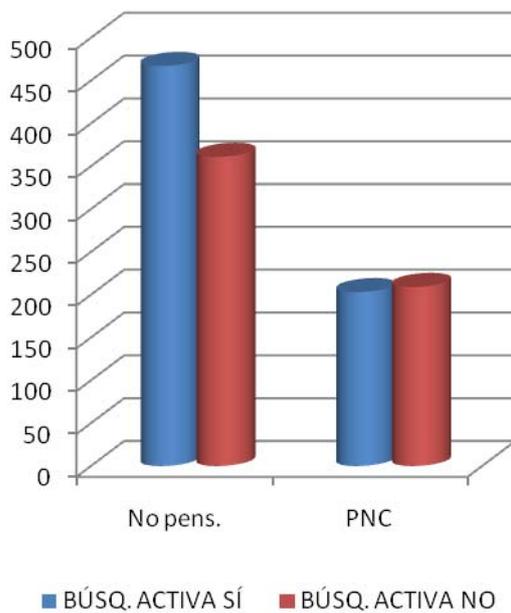
,005

0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 156,84

Otro de los datos relevantes que destacamos en este análisis es que entre los no pensionistas hay un número mayor que se encuentra en situación de búsqueda activa (56,4%) que en situación de inactividad (43,6%). Sin embargo entre los beneficiarios de una PNC son más las personas en situación de inactividad (50,7%) que en situación de búsqueda activa (49,3%).

Por ello podemos afirmar también que la percepción de una PNC puede ser un elemento relacionado significativamente con un mayor grado de inactividad y que el hecho de percibir una pensión no contributiva influye en la búsqueda activa de empleo, provocando una tendencia hacia la inactividad que no se observa en las demás PCD.

Pensión no contributiva y búsqueda activa.



	PNC	BÚSQ. ACTIVA		Total
		SÍ	NO	
NO	Recuento	467	361	828
	% de no contributiva total	56,4%	43,6%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	69,7%	63,3%	66,8%
	% del total	37,7%	29,1%	66,8%
SÍ	Recuento	203	209	412
	% de no contributiva total	49,3%	50,7%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	30,3%	36,7%	33,2%
	% del total	16,4%	16,9%	33,2%
Total	Recuento	670	570	1240
	% de no contributiva total	54,0%	46,0%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	54,0%	46,0%	100,0%

Valor gl Sig. asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson

5,630 1 ,018

0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 189,39

CONCLUSIONES

En función de los datos obtenidos de la muestra participante en este análisis, podemos afirmar que entre los pensionistas, tomados en conjunto, la proporción de desempleados alcanza el 81,8% por lo que sólo uno de cada cinco accede al empleo, mientras que en los no pensionistas el porcentaje es once puntos menor (70,9%), siendo la proporción de acceso al empleo de tres de cada diez. Además, apreciamos que entre los empleados hay un porcentaje sensiblemente más alto de no pensionistas (29,1%) que de pensionistas (18,2%). Por ello podemos afirmar la influencia inhibidora de la pensión en el acceso al empleo. Igualmente existe una mayoría significativa de perceptores de pensión inactivos (56,9%) frente a una mayoría de no perceptores de pensión activos (56,4%). Esto nos permite afirmar la influencia negativa que la percepción de la pensión tiene sobre la actividad de las PCD.

Centrándonos en los perceptores de Pensión Contributiva (PC) el porcentaje de ellos que se encuentra desempleado alcanza el 90,5%, solo 1 de cada 10 trabaja, frente

al 3 sobre 10 en los no pensionistas. Se incrementa por tanto el efecto inhibitor de la pensión sobre empleo para los perceptores de PC. Igualmente, respecto a la inactividad, encontramos una mayoría activa entre los no pensionistas frente a una mayoría inactiva entre los pensionistas de PC, siendo la brecha porcentual de más de 30 puntos, mucho más acusada que en el conjunto global de pensionistas.

Centrándonos por último en los perceptores de Pensiones No Contributivas (PNC), podemos decir que aunque las diferencias porcentuales respecto al desempleo entre perceptores (76,6%) y no perceptores (70,2%) son menores que en el grupo de PC y que en el conjunto total de pensionistas, son sin embargo significativas con una diferencia de más de 6 puntos. Por ello podemos decir que la percepción de una PNC tiene repercusión negativa sobre el acceso al empleo. Igualmente, en lo que se refiere a la inactividad, la PNC puede ser un factor que favorezca la inactividad de las PCD, ya que los inactivos son minoría entre los no perceptores (43,6%) y mayoría significativa entre los perceptores (50,7%).

RELACIÓN ENTRE VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LAS DEPENDIENTES EN FUNCIÓN DE LA VARIABLE PENSIÓN.

Otro de los análisis que proporcionó resultados relevantes fue el llevado a cabo con la selección de la muestra de perceptores de PC y PNC analizando la influencia de las variables porcentaje de minusvalía, edad y sexo y su incidencia en las variables de estudio empleo, búsqueda activa y causa de desempleo.

PENSIÓN CONTRIBUTIVA

EMPLEO.

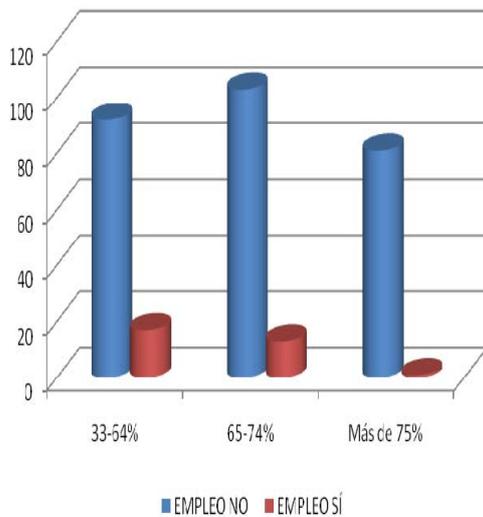
En el grupo de perceptores de pensión contributiva encontramos diferencias significativas en la variable empleo con respecto a la variable porcentaje de minusvalía. Mientras que entre los desempleados el grupo mayoritario (37,3%) es el del porcentaje de minusvalía entre el 65 y 75%, seguido de aquellos que tienen entre un 33 y 64% (33,3%), en el grupo de los empleados nos encontramos con el grupo predominante

(54,8%) es el de 33 y 64% de minusvalía seguido del grupo con un porcentaje de minusvalía entre el 65 a 75% (41,9%).

En primer lugar y en términos generales, señalamos de nuevo que encontramos un porcentaje sensiblemente más elevado de personas desempleadas pensionistas contributivos que en el resto de las PCD de la muestra, estando de nuevo nueve de cada diez personas perceptores de pensión contributiva en situación desempleo. Posiblemente se deba a la cuantía más elevada de este tipo de pensiones que de las pensiones contributivas la falta de entrada en el mundo laboral.

Analizando por porcentaje de minusvalía los resultados muestran que en todos los grupos es mayor el porcentaje de desempleados siendo el porcentaje abrumador en el grupo de mayor porcentaje de minusvalía (98,8%). Mientras en los porcentajes de minusvalía de menor grado uno de cada diez participantes en la muestra trabaja, en el grupo de porcentaje de minusvalía mayor prácticamente nadie está empleado. El porcentaje de minusvalía es pues un claro inhibidor del empleo, a mayor porcentaje de minusvalía menor entrada laboral.

Porcentaje de minusvalía y empleo en perceptores de pensiones contributivas.



%MINUS		EMPLEO		Total
		NO	SÍ	
33-64%	Recuento	92	17	109
	% de %MINUS	84,4%	15,6%	100,0%
	% de EMPLEO	33,3%	54,8%	35,5%
	% del total	30,0%	5,5%	35,5%
65-74%	Recuento	103	13	116
	% de %MINUS	88,8%	11,2%	100,0%
	% de EMPLEO	37,3%	41,9%	37,8%
	% del total	33,6%	4,2%	37,8%
Más de 75%	Recuento	81	1	82
	% de %MINUS	98,8%	1,2%	100,0%
	% de EMPLEO	29,3%	3,2%	26,7%
	% del total	26,4%	,3%	26,7%
Total	Recuento	276	31	307
	% de %MINUS	89,9%	10,1%	100,0%
	% de EMPLEO	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	89,9%	10,1%	100,0%

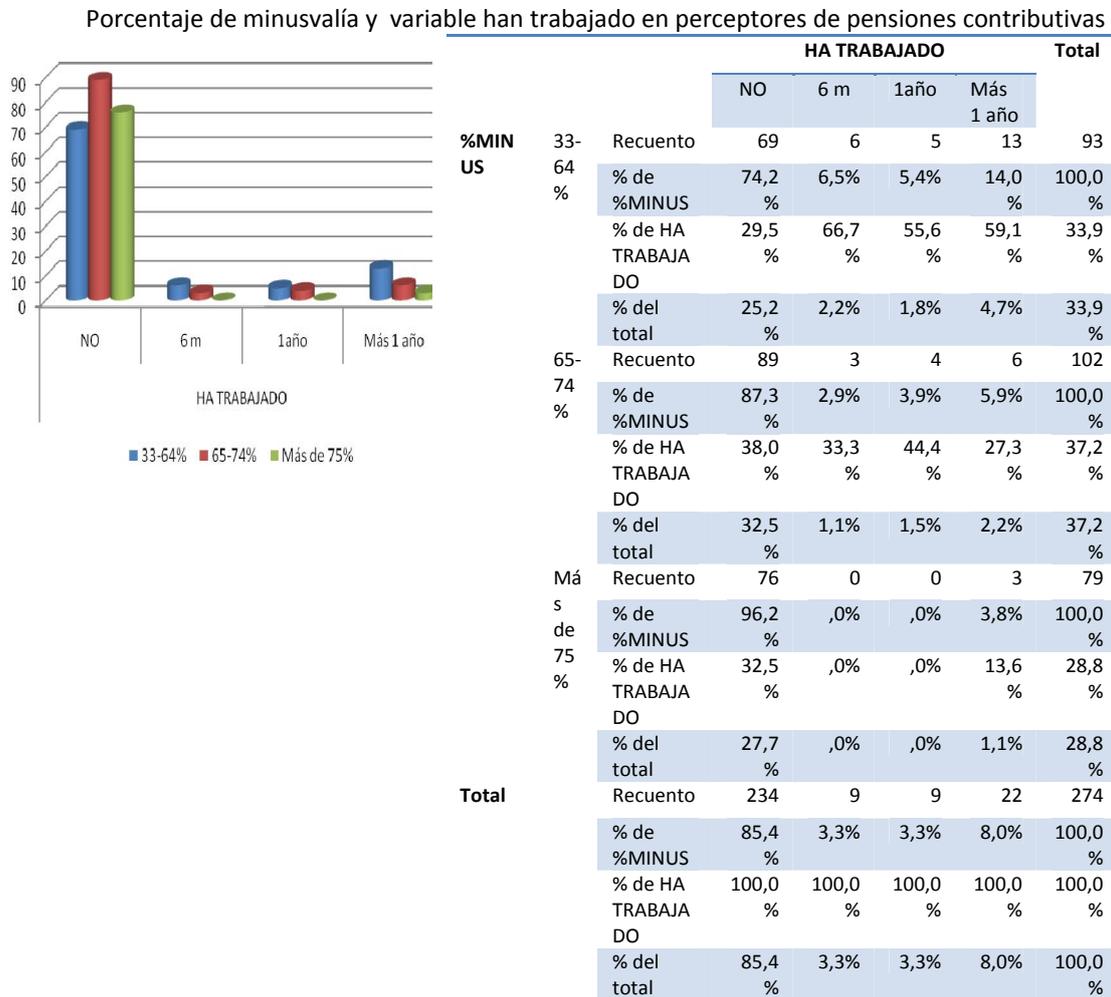
Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 10,907 2 ,004
 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,28

Si analizamos en los pensionistas contributivos si han trabajado desde que son beneficiarios de una pensión la mayoría no han trabajado desde que comenzaron a percibir la pensión (85,4%) o lo han hecho hace más de un año (8,0%)

Analizando en función de las diferentes categorías de la variable han trabajado encontramos que en todas las opciones de respuestas el grupo mayoritario es el de 33% a 64% de minusvalía, seguido del de 65% a 75 % de minusvalía, excepto entre los que no han trabajado, en los que el grupo mayoritario es el que tiene un porcentaje de minusvalía entre el 65% y 75 % (38,0%) seguido de aquellos que tienen un porcentaje de minusvalía superior al 75% (32,5%).

En función del porcentaje de minusvalía observamos que en todos los grupos la respuesta mayoritaria es que no han trabajado desde que son perceptores de una

pensión y el porcentaje de los que no han trabajado tras la pensión se va incrementando en relación al porcentaje al minusvalía (74,2, 87,3 y 96,2, respectivamente)



Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 Chi-cuadrado de Pearson 18,366 6 ,005
 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,59

CAUSAS DE DESEMPLEO.

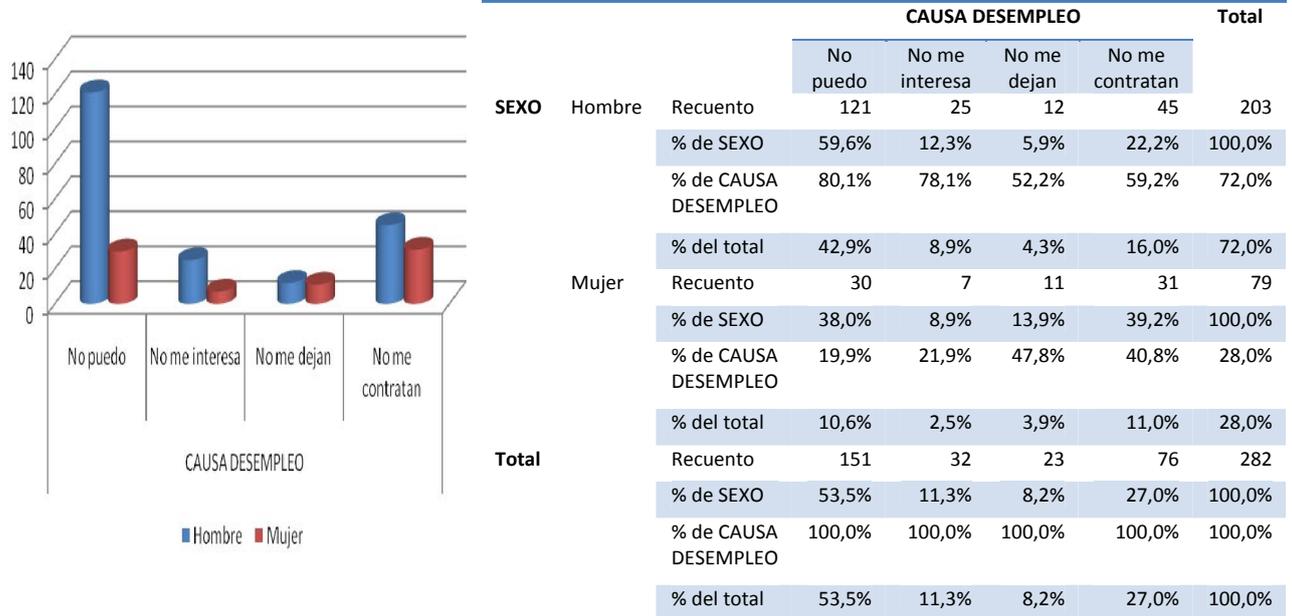
En general entre los perceptores de PC la causa mayoritaria aducida respecto a la causa de desempleo es “no poder trabajar” (53,5%) seguida de “no me contratan” (27,0%). Analizando separadamente en relación al sexo, los hombres tienen un porcentaje mucho más alto que las mujeres en las respuestas “no puedo” y “no me interesa” (80,1% y 78,1%, respectivamente); mientras que las diferencias son bastante

menores en las respuestas “no me dejan” y “no me contratan” (52,2% y 59,2%, respectivamente).

Analizando las diferencias por sexo los hombres mayoritariamente aducen el “no poder” (59,6%) seguido de “no me contratan” (22,2 %) mientras que en las mujeres la causa mayoritaria se establece en “no me contratan” (39,2%) seguido inmediatamente de “no puedo” (38,0%).

Posiblemente las mujeres sufran la doble discriminación por parte de los empresarios, por ser mujeres y por ser personas con discapacidad.

Sexo y causas de desempleo en perceptores de pensiones contributivas



Valor gl Sig. asintótica (bilateral)

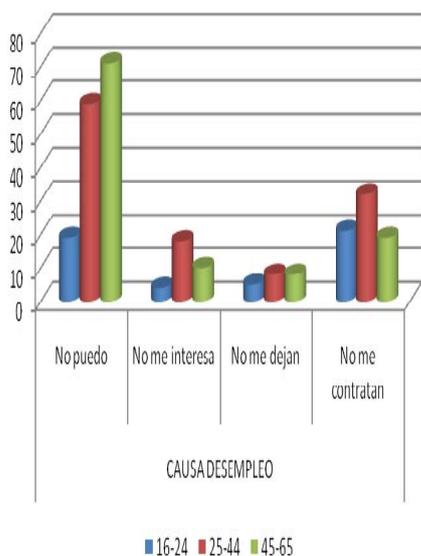
Chi-cuadrado de Pearson 16,195 3 ,001

0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,44

Analizando relaciones entre edad y causa de desempleo, con respecto las causas de desempleo no me interesa y no me contratan aparece un porcentaje mayoritario del grupo de edad entre 25 y 44 años (56,3% y 44,4%, respectivamente) seguido del grupo de edad entre 45 y 65 (31,6% y 26,4%, respectivamente). Sin embargo, en la causa no puedo son mayoría el grupo de más edad (47,7%) seguido por los edad intermedia (39,6%) y respecto a la razón no me dejan muestran porcentajes similares (38,1%).

No obstante, analizando por tramos de edad tanto en el grupo de edad intermedia como en el de mayor edad nos encontramos con que la causa más señalada es “no puedo” (50,4% y 65,7%, respectivamente) seguida de “no me contratan” (27,4% y 17,6%). Sin embargo en el grupo más joven la causa mayoritaria es “no me contratan” (42,9%) seguida de “no puedo” (38,8%).

Edad y causas de desempleo en perceptores de pensiones contributivas



EDAD		CAUSA DESEMPLEO				Total
		No puedo	No me interesa	No me dejan	No me contratan	
16-24	Recuento	19	4	5	21	49
	% de EDAD	38,8%	8,2%	10,2%	42,9%	100,0%
	% de CAUSA DESEMPLEO	12,8%	12,5%	23,8%	29,2%	17,9%
	% del total	6,9%	1,5%	1,8%	7,7%	17,9%
25-44	Recuento	59	18	8	32	117
	% de EDAD	50,4%	15,4%	6,8%	27,4%	100,0%
	% de CAUSA DESEMPLEO	39,6%	56,3%	38,1%	44,4%	42,7%
	% del total	21,5%	6,6%	2,9%	11,7%	42,7%
45-65	Recuento	71	10	8	19	108
	% de EDAD	65,7%	9,3%	7,4%	17,6%	100,0%
	% de CAUSA DESEMPLEO	47,7%	31,3%	38,1%	26,4%	39,4%
	% del total	25,9%	3,6%	2,9%	6,9%	39,4%
Total	Recuento	149	32	21	72	274
	% de EDAD	54,4%	11,7%	7,7%	26,3%	100,0%
	% de CAUSA DESEMPLEO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	54,4%	11,7%	7,7%	26,3%	100,0%

Valor gl Sig. asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson 16,332 6 ,012

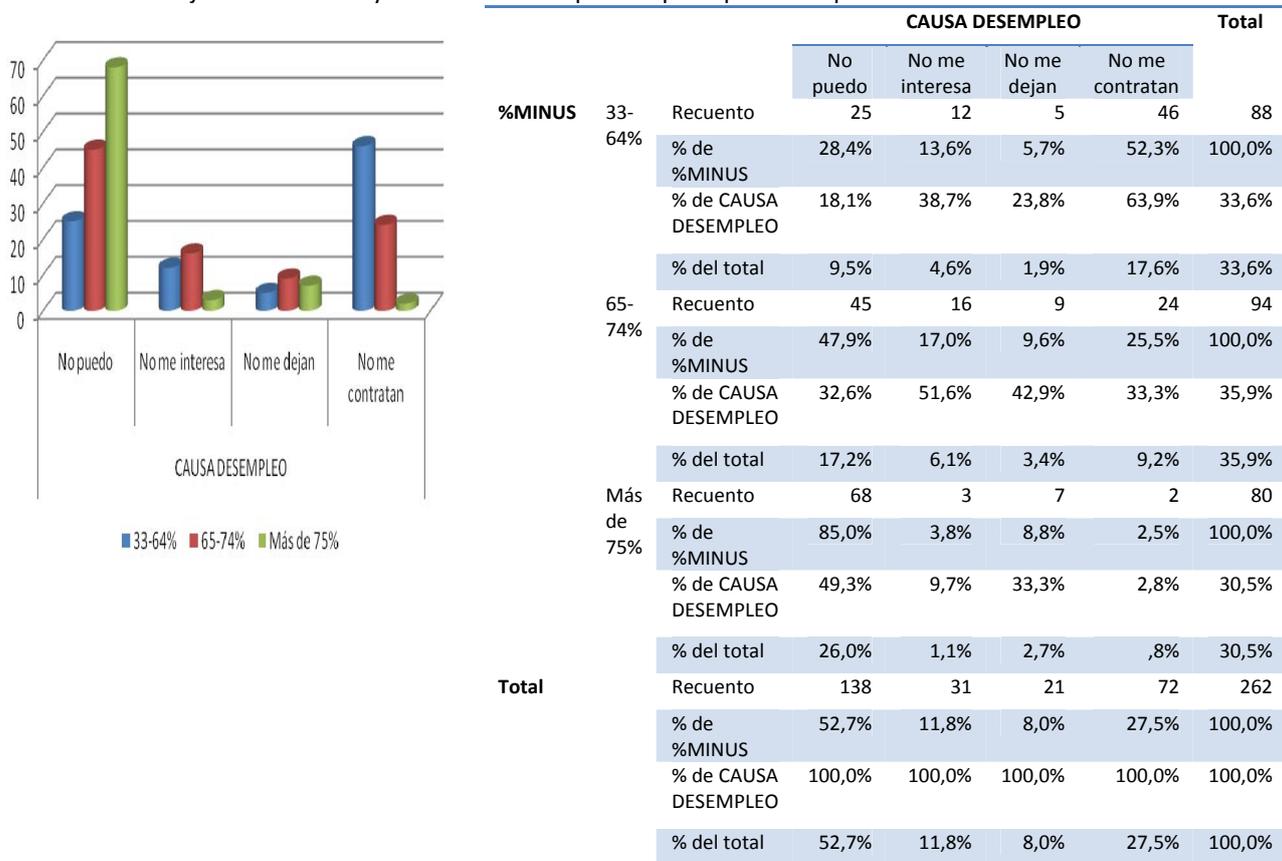
0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,76

Dentro de las categorías de la variable causa de desempleo, existen diferentes patrones de respuesta en función del porcentaje de minusvalía. Entre los que declaran no poder, son mayoría quienes manifiestan menor grado de minusvalía (49,3%) seguido de los de un grado intermedio (32,6%). Con respecto a los que dicen no interesarle son mayoría los de grado intermedio (51,6%) seguido de los de menor grado de minusvalía (38,7%). Entre los que afirman que no les dejan el porcentaje superior se encuentra en el grupo intermedio (42,9%) seguido del grupo de porcentaje de minusvalía mayor (33,3%). Finalmente, entre los que señalan no ser contratados

son mayoría el grupo de entre 33% y 64 % de minusvalía (63,9%) seguido del grupo de entre 65% y 75 % de minusvalía (33,3%).

Si observamos por porcentaje de minusvalía hallamos que tanto el grupo de entre 65% y 75% de minusvalía como el grupo de más de 75% afirman como causa mayoritaria el no poder trabajar, siendo el porcentaje mucho más alto en el segundo grupo (47,9%, 85,0%, respectivamente). Sin embargo, el grupo con menor porcentaje de minusvalía señala como causa principal el no ser contratados (52,3%).

Porcentaje de minusvalía y causas de desempleo en perceptores de pensiones contributivas



Valor gl Sig. asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson 71,833 6 ,000

0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,41

BÚSQUEDA ACTIVA.

En el grupo de perceptores de PC son gran mayoría los que declaran encontrarse en situación de inactividad, en torno a 68,3%. Este porcentaje es similar al

obtenido en la encuesta de la EDDS difiriendo de los datos generales encontramos en la muestra. Concretamente, mientras entre los pensionistas contributivos están inactivos 2/3 del total entre el resto de la muestra eran 2/4.

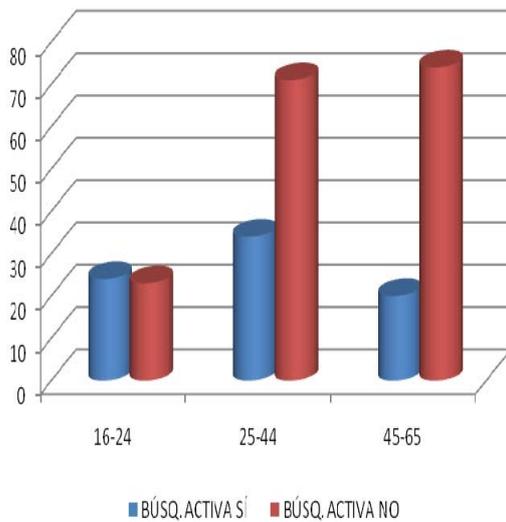
Entre los inactivos el porcentaje mayoritario 44,0% tienen entre 45 y 65 años, seguidos de un 42,3% que tienen entre 25 y 44.

Analizando la relación de ambas variables en función de tramos de edad nos encontramos con que sólo en el grupo de 16-24 años predominan los activos (51,1%) mientras que en los otros tramos de edad (25-44 y 45-65) la mayoría de inactivos es abrumadora (67,6% y 78,7%, respectivamente).

Podemos apreciar entre los inactivos un aumento significativo de los porcentajes según incrementa la edad, pasando de 13,7% en los más jóvenes a 42,3 % en el grupo intermedio, y a un 44,0% en el de mayor edad. Es decir, aumenta la inactividad con la edad.

Igualmente, parece relevante que sólo sean mayoría (51,1%) los activos frente a los inactivos en el grupo más joven (16.24) mientras que en los otros dos tramos de edad el porcentaje sensiblemente más elevado es el de inactivos (67,6 y 78,7%)

Edad y búsqueda activa en perceptores de pensiones contributivas



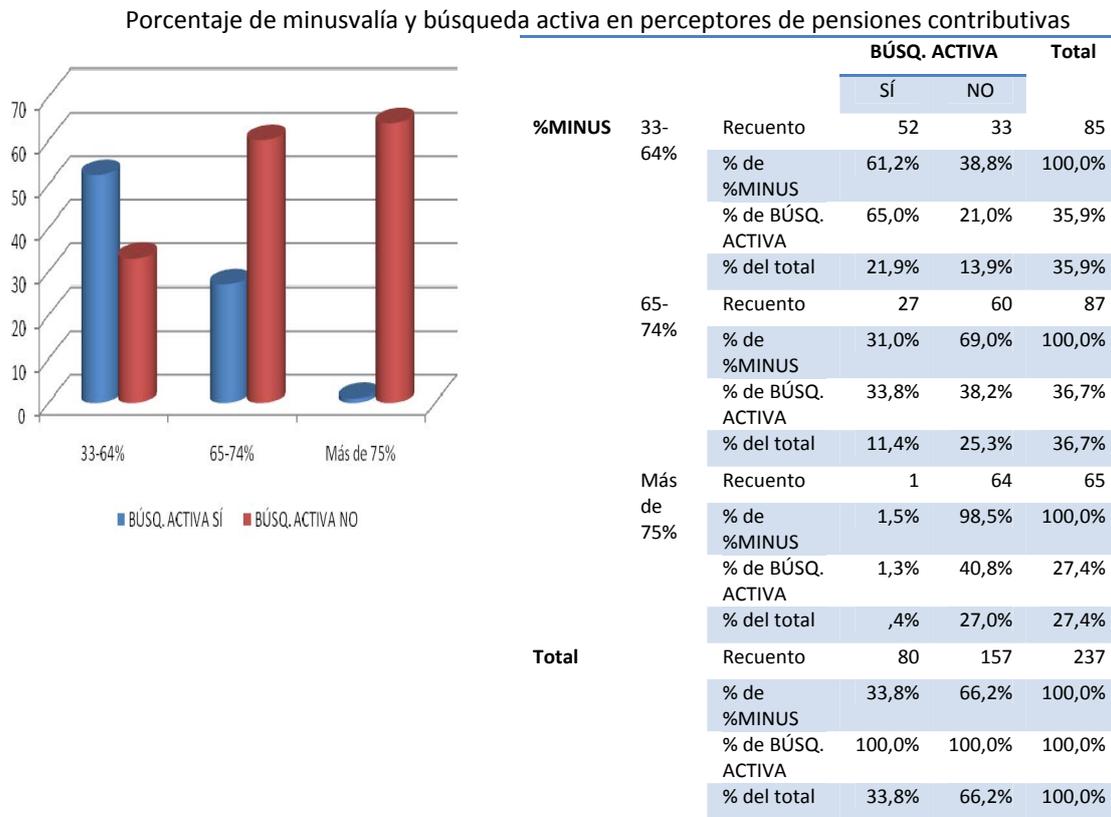
EDAD		BÚSQ. ACTIVA		Total
		SÍ	NO	
16-24	Recuento	24	23	47
	% de EDAD	51,1%	48,9%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	30,8%	13,7%	19,1%
	% del total	9,8%	9,3%	19,1%
25-44	Recuento	34	71	105
	% de EDAD	32,4%	67,6%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	43,6%	42,3%	42,7%
	% del total	13,8%	28,9%	42,7%
45-65	Recuento	20	74	94
	% de EDAD	21,3%	78,7%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	25,6%	44,0%	38,2%
	% del total	8,1%	30,1%	38,2%
Total	Recuento	78	168	246
	% de EDAD	31,7%	68,3%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	31,7%	68,3%	100,0%

Chi-cuadrado de Pearson Valor 12,877 gl 2 Sig. asintótica (bilateral) ,002
 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 14,90

Si nos detenemos en el porcentaje de minusvalía con respecto a la actividad, encontramos que la actividad va disminuyendo conforme aumenta el porcentaje de minusvalía (65,0%, 33,8% y 1,3% con respecto a los grupos de porcentajes de minusvalías). Consecuentemente ocurre al contrario entre los inactivos donde aumenta el porcentaje en función del aumento de la minusvalía (21,0 %, 38,2% y 40,8%, respectivamente)

Analizando por porcentajes de minusvalía sólo son mayoría los activos (61,2%) en el grupo de menor porcentaje de minusvalía, siendo la mayoría los inactivos en los otros dos grupos de minusvalía y además encontramos que aumenta el porcentaje con

respecto al grado minusvalía (69,0 %y 98,5%, para los grupos de porcentajes de minusvalía entre 65 y 74% y de más de 75%, respectivamente).



Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 59,041 2 ,000

0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 21,94

PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA.

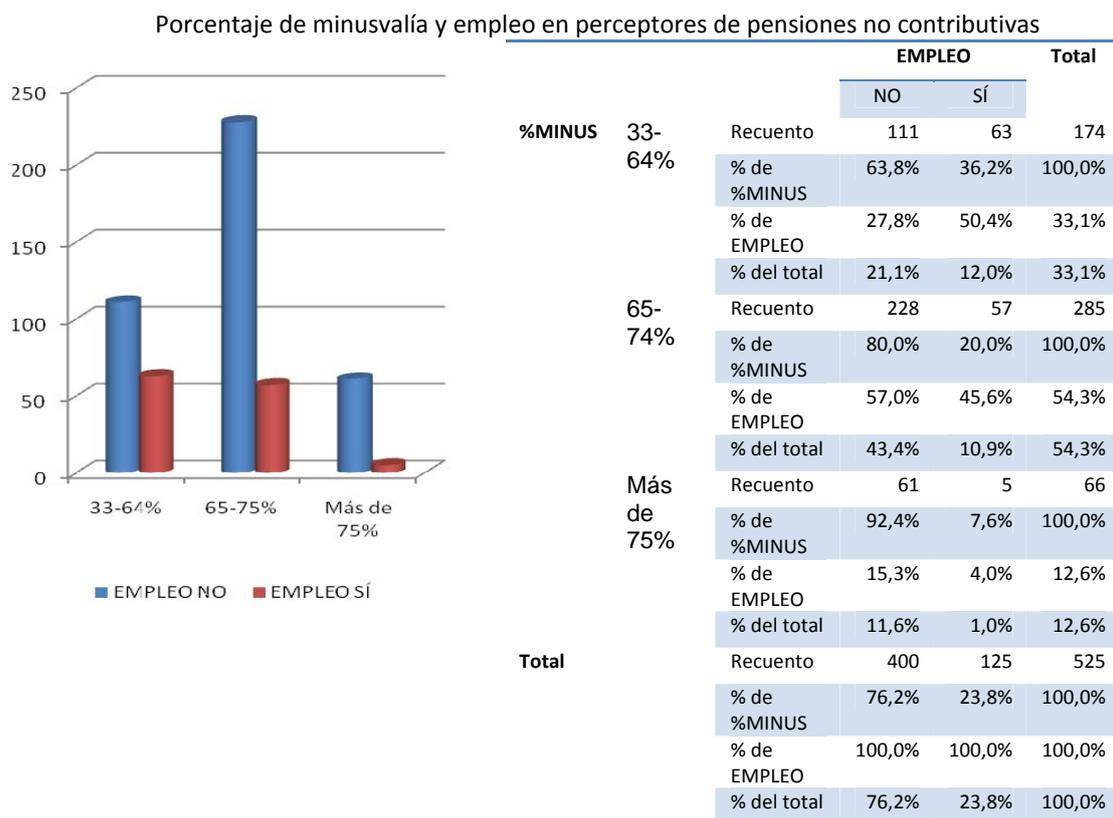
EMPLEO

En términos generales, se repite el patrón de una tasa cercana al 25% de empleados frente a un 75% de desempleados.

Podemos ver como entre los desempleados son mayoría el grupo con un porcentaje de minusvalía entre 65 y 75% (57,0%), seguido del grupo entre 33 y 64% de minusvalía (27,8%). Sin embargo, entre los empleados son mayoría el grupo con menor grado de minusvalía (50,4%) seguido del intermedio (45,6%).

Si analizamos por el porcentaje de minusvalía los datos nos muestran que el porcentaje de desempleados va creciendo a medida que aumenta el porcentaje de minusvalía (63,8%, 80,0% y 92,4%, respectivamente).

Podemos afirmar pues que dentro del grupo de perceptores de PNC, también existe una relación inversa entre el porcentaje de minusvalía y el acceso al empleo.



Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 Chi-cuadrado de Pearson 26,610 2 ,000
 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 15,71

CAUSAS DE DESEMPLEO.

Volvemos a apreciar como causa principal de desempleo entre los pensionistas no contributivos no ser contratados (53,1%) seguido de no pueden (27,2%).

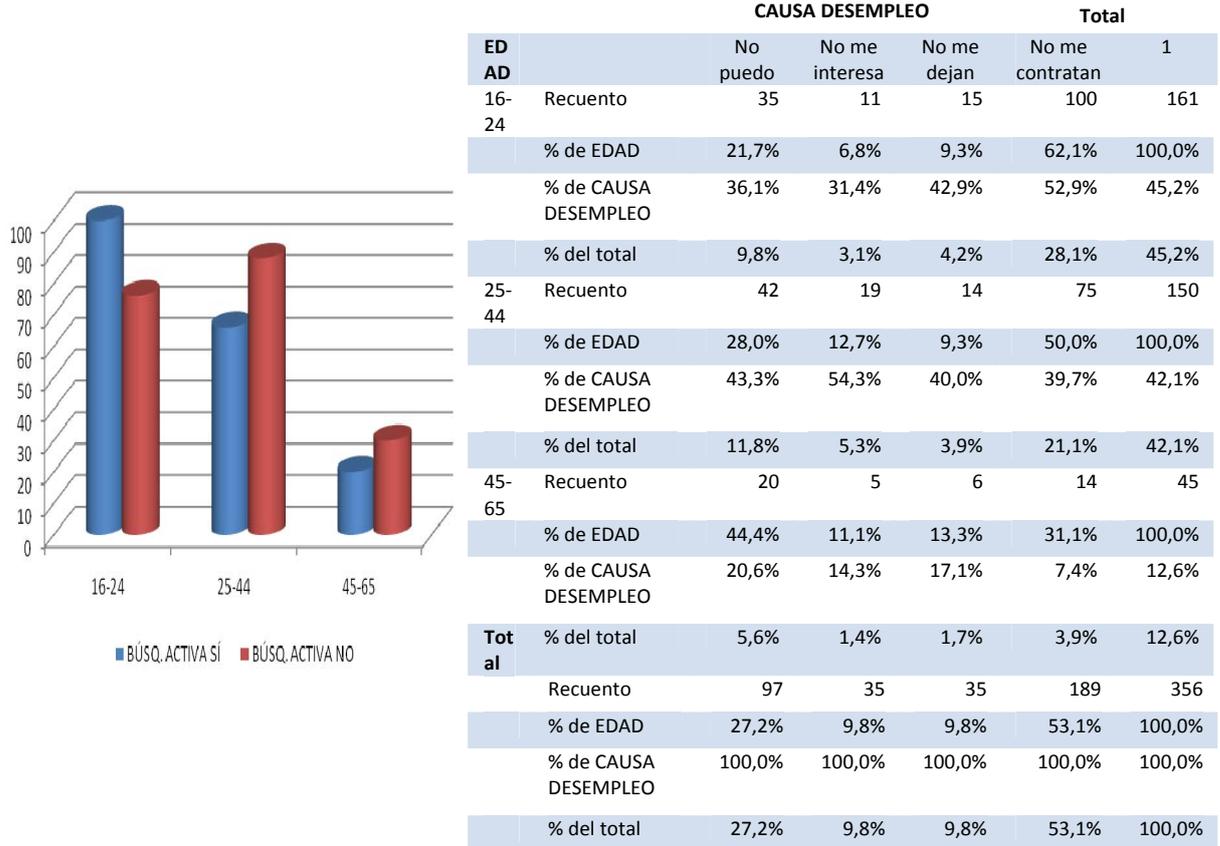
Analizando las categorías de causa de desempleo nos encontramos con que el grupo de edad intermedia muestra los porcentajes mayores en las causas “no puedo” (43,3%) y “no me interesa” (54,3%) seguido del grupo más joven (36,1% y 31,4% para

las mismas categorías. Sin embargo, en las opciones de respuestas “no me dejan” y “no me contratan” los porcentajes más altos de respuestas son los del grupo de 16 a 24 años (42,9% y 52,9%, para cada categoría) seguido del grupo de 25 a 44 años (40,0% y 39,7%, respectivamente).

Analizando por grupos de edad los más jóvenes indican principalmente que no les contratan (62,1%) o no pueden (21,7%) al igual que ocurre con los de edad intermedia (50,0% y 28,0%, respectivamente). Sin embargo, entre los de más edad nos encontramos con que la causa principal es que no pueden (44,4%) seguido de que no les contratan.

Analizando por causa de desempleo en todas las causas el grupo mayoritario es el de un porcentaje de minusvalía de entre el 65 y 75% seguido del grupo de entre un 33 y 64%, solamente en la causa “no puedo” es mayoritario el grupo de minusvalía intermedio seguido del de grado superior.

Edad y causa de desempleo en perceptores de pensiones no contributivas



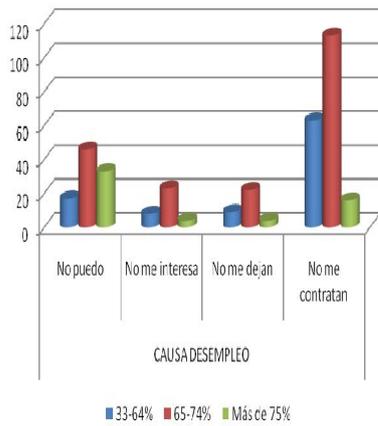
Valor gl Sig. asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson 16,598 6 ,009

0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,42

Analizando por porcentaje de minusvalía en el grupo de grado inferior e intermedio de minusvalía la causa principal es “no me contratan” (64,9% y 55,4%, respectivamente), seguido de “no puedo” (17,5% y 22,5%, respectivamente). Por otro lado, en el grupo de grado minusvalía superior al 75% la causa principal es “no puedo” (57,9%) seguido de no me contratan (28,1%).

Porcentaje de minusvalía y causa de desempleo en perceptores de pensiones no contributivas



%MINUS		CAUSA DESEMPLEO				Total
		No puedo	No me interesa	No me dejan	No me contratan	
33-64%	Recuento	17	8	9	63	97
	% de %MINUS	17,5%	8,2%	9,3%	64,9%	100,0%
	% de CAUSA DESEMPLEO	17,7%	22,9%	25,7%	32,8%	27,1%
	% del total	4,7%	2,2%	2,5%	17,6%	27,1%
65-74%	Recuento	46	23	22	113	204
	% de %MINUS	22,5%	11,3%	10,8%	55,4%	100,0%
	% de CAUSA DESEMPLEO	47,9%	65,7%	62,9%	58,9%	57,0%
	% del total	12,8%	6,4%	6,1%	31,6%	57,0%
Más de 75%	Recuento	33	4	4	16	57
	% de %MINUS	57,9%	7,0%	7,0%	28,1%	100,0%
	% de CAUSA DESEMPLEO	34,4%	11,4%	11,4%	8,3%	15,9%
	% del total	9,2%	1,1%	1,1%	4,5%	15,9%
Total	Recuento	96	35	35	192	358
	% de %MINUS	26,8%	9,8%	9,8%	53,6%	100,0%
	% de CAUSA DESEMPLEO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	26,8%	9,8%	9,8%	53,6%	100,0%

Valor gl Sig. asintótica (bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson 36,241 6 ,000

0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,57

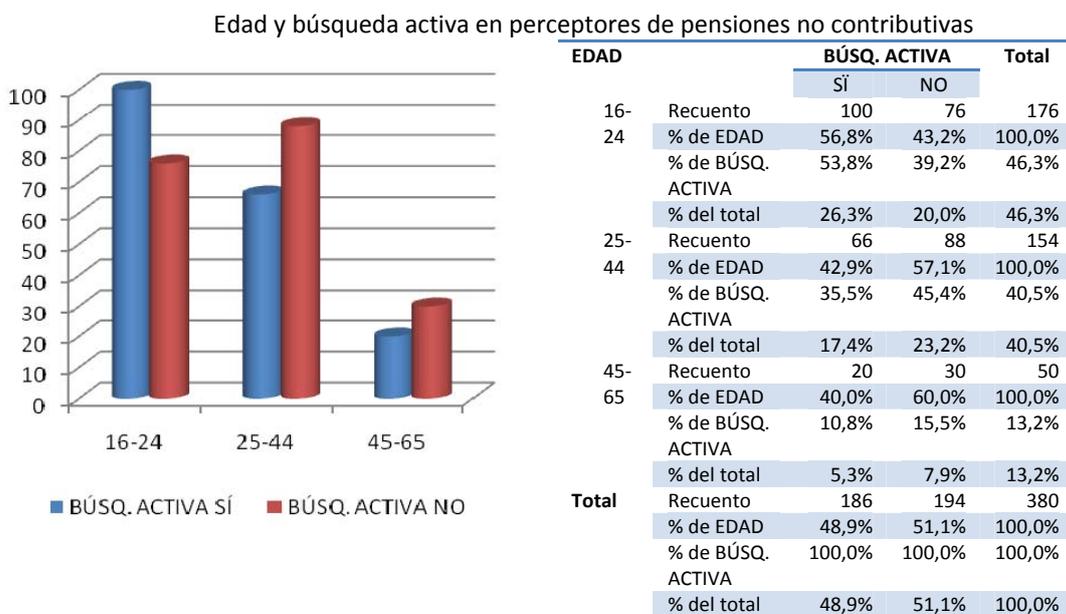
BÚSQUEDA ACTIVA

Entre los beneficiarios de PNC encontramos que se repite el patrón del conjunto de la muestra donde aproximadamente son la mitad son activos y la otra mitad no.

Si analizamos por tramos de edad volvemos a encontrar una relación inversa entre el aumento de la edad y la actividad, ya que participan más en la búsqueda activa las personas con edades más bajas (53,8%), seguidos de los de edad intermedia

(35,5%), mientras que entre los inactivos se da otro patrón el grupo de edad intermedia es el más inactivo (45,5%), seguido del de los más jóvenes (39,2%).

Con respecto a los tramos de edad sólo son mayoría los activos en el grupo de los más jóvenes (56,8%) mientras que según incrementa la edad el porcentaje mayoritario es el de los inactivos (57,1% y 60,0% para los grupos de 25 a 44 y 45 a 65).



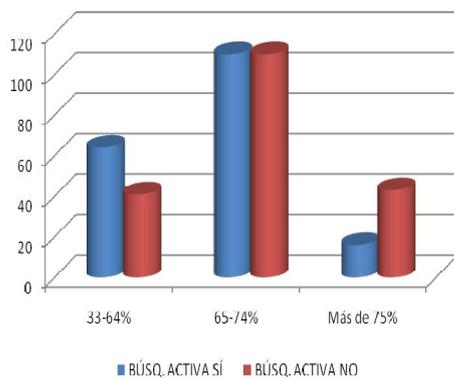
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,251	2	,016

0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 24,47

Si consideramos la variable porcentaje de minusvalía encontramos que dentro del grupo de activos son mayoría el grupo intermedio de porcentaje de minusvalía (57,9%), seguidos del grupo de menor porcentaje de minusvalía (33,7%). Entre los inactivos observamos que el grupo principal es el mismo, el intermedio, (56,7%) pero el segundo grupo es el de más 75% de minusvalía (22,2%).

Analizando por porcentaje de minusvalía apreciamos claramente una relación inversa en relación a la inactividad siendo entre los inactivos los porcentajes de menor grado de minusvalía a mayor de 61,0%, 50,0% y 27,1%. Sin embargo en el grupo de los inactivos la relación es al contrario, siendo los porcentajes de mayor a menor grado de minusvalía de 72,9%, 50,0% y 39,0%, respectivamente.

Porcentaje de minusvalía y búsqueda activa en perceptores de pensiones no contributivas



		BÚSQ. ACTIVA		Total
		SÍ	NO	
%MINUS 33-64%	Recuento	64	41	105
	% de %MINUS	61,0%	39,0%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	33,7%	21,1%	27,3%
	% del total	16,7%	10,7%	27,3%
65-74%	Recuento	110	110	220
	% de %MINUS	50,0%	50,0%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	57,9%	56,7%	57,3%
	% del total	28,6%	28,6%	57,3%
Más de 75%	Recuento	16	43	59
	% de %MINUS	27,1%	72,9%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	8,4%	22,2%	15,4%
	% del total	4,2%	11,2%	15,4%
Total	Recuento	190	194	384
	% de %MINUS	49,5%	50,5%	100,0%
	% de BÚSQ. ACTIVA	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	49,5%	50,5%	100,0%

Chi-cuadrado de Pearson Valor gl Sig. asintótica (bilateral)
 17,354 2 ,009

0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 29,19

CONCLUSIONES

Como resultado del análisis de la relación entre las variables sociodemográficas y las variables dependientes objeto de la investigación, podemos establecer algunas conclusiones relevantes.

En primer lugar, centrándonos en los perceptores de Pensión Contributiva (PC), podemos afirmar que 9 de cada 10 están desempleados. El acceso al empleo en este grupo se ve claramente influenciado de manera negativa por el porcentaje de minusvalía. Por otro lado, la causa del desempleo manifestada mayoritariamente por los hombres es el no poder, mientras que las mujeres manifiestan más no ser contratadas, por lo que encontramos un mayor nivel de discriminación respecto a la mujer. Algo parecido ocurre también en relación a la edad, ya que los más jóvenes declaran no ser contratados y los mayores no poder, reflejando la discriminación por la inexperiencia y la limitación acrecentada con la edad. Los perceptores de PC son más

inactivos 2 de cada 3 que el resto de la muestra 2 de cada 4, aumentando la inactividad con la edad y lo mismo ocurre respecto al porcentaje de minusvalía, siendo sólo mayoría los activos entre los más jóvenes, o los de menor porcentaje de minusvalía.

En segundo y último lugar, centrándonos en los perceptores de PNC, 3 de cada 4 no tienen empleo, y el acceso al mismo se ve también claramente influenciado por el incremento del porcentaje de minusvalía. Las causas del desempleo para los más jóvenes se establecen principalmente en el rechazo por la inexperiencia al no ser contratados, mientras que los de mayor edad están en la incapacidad al no poder. Paralelamente, respecto a la inactividad, en los perceptores de PNC aumenta con la edad y con el porcentaje de minusvalía.

ESTUDIO CUALITATIVO MEDIANTE GRUPOS FOCALES.

Para complementar los datos del cuestionario y profundizar en aspectos imposibles de recoger por la metodología cuantitativa se llevaron a cabo una serie de grupos focales. Korman (1978) define un grupo focal como: "una reunión de un grupo de individuos seleccionados por los investigadores para discutir y elaborar, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación". Los grupos focales requieren de procesos de interacción, discusión y elaboración de unos acuerdos dentro del grupo acerca de la temática propuesta por el investigador, en nuestro caso, la percepción de las personas con discapacidad sobre la influencia de las pensiones en el acceso al empleo. Por lo tanto el punto característico de los grupos focales es la participación dirigida y consciente y unas conclusiones producto de la interacción y elaboración de unos acuerdos entre los participantes.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo de los grupos focales era conocer desde la metodología cualitativa la valoración de las personas con discapacidad sobre la incidencia de las pensiones en la actividad y el acceso al empleo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para desarrollar el objetivo general de los grupos focales se desarrollaron una serie de objetivos específicos:

- Analizar la valoración que hacen las personas con discapacidad respecto a la percepción de pensiones y la repercusión de éstas en el ámbito personal, familiar, laboral y social.
- Analizar la valoración que hacen las personas con discapacidad respecto al acceso al empleo y la repercusión de éste en el ámbito personal, familiar y social.

- Analizar la valoración que hacen las personas con discapacidad respecto a la compatibilidad de pensiones y empleo, su adecuación, las posibilidades de hacerla efectiva, y las repercusiones en el ámbito personal, familiar, laboral y social.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE LOS GRUPOS FOCALES.

Cada grupo focal estuvo formado por 2 moderadores y 8 personas perceptores de pensiones en edad laboral, que estén o no trabajando. Los participantes fueron usuarios de la fundación Trèvol y de FEFES (Valladolid). Por tanto, los participantes fueron personas con discapacidad psíquica, física o enfermedad mental en edad laboral (16 a 64 años)

Los grupos focales desarrollados fueron cinco:

- Personas con discapacidad intelectual (con PNC o PC sin trabajar)
- Personas con discapacidad intelectual (con PNC o PC trabajando)
- Personas con discapacidad física (mixto)
- Personas con enfermedad mental (con PNC trabajando)
- Personas con enfermedad mental (con PNC sin trabajar)

PROCEDIMIENTO

Los grupos de discusión se realizaron en los lugares habilitados por Project Trèvol en Ontiyent (Valencia) y por FEFES en Valladolid.

La duración de los grupos fue de una hora y media ya que después de este tiempo, tanto los participantes como el moderador pueden comenzar a "distraerse"; y es muy posible que las preguntas y la discusión pierdan su importancia.

Para llevar a cabo los grupos de discusión se siguió un guión que respondía a las preguntas fundamentales de la investigación (anexo 2).

RESULTADOS Y CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL DISCURSO DE LOS PENSIONISTAS POR DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

El hecho de utilizar grupos focales es importante para que los participantes se sientan parte importante de la investigación, así como para que las conclusiones finales extraídas del estudio partan de las personas con discapacidad y éstas sean apropiadas para los distintos colectivos.

La participación en un grupo focal tiene innumerables ventajas tanto desde el punto de vista cognitivo como desde el psicológico. La oportunidad de ser parte de un proceso participativo, decisorio, de ser considerados como "conocedores" y la principal, ser parte del trabajo investigativo favorece el compromiso con el producto de la investigación.

Tradicionalmente, la técnica de grupos focales, ha sido utilizada en estudios asociados con la medición de los niveles de satisfacción de usuarios, consumidores o clientes de servicios. En esta situación, los usuarios pueden convertirse en un medio institucionalizado para mejorar o cambiar los servicios. En nuestra investigación las aportaciones de las personas que participaron en los grupos focales aportan ideas acerca de las políticas de los sistemas de protección social y el empleo vigentes y de cómo mejorarlos.

LISTADO DE CATEGORIAS.

El siguiente listado de categorías se elaboró por tres expertos en temática de discapacidad, empleo y sistemas de protección social. Esta lista surgió a partir de la lectura de las transcripciones de los grupos de discusión. Este listado se dividió en dos grandes categorías los temas abordados y el tratamiento que los participantes hicieron de los mismos. Dentro de los temas abordados los cuatro temas fundamentales son las pensiones, el empleo, la elección entre pensión y empleo y la compatibilidad de ambas según promulga la Ley 8/2005. En cuanto a las pensiones nos interesaba saber hasta qué punto las consideraban necesarias, suficientes y adecuadas económicamente en cuanto a su estructuración y formato, así como cuáles eran los beneficios que supone para la persona y para la familia de los perceptores de las pensiones. Con respecto al empleo ahondamos en aspectos semejantes a las pensiones, salvo que en este caso nos interesaba además, de la necesidad, la importancia que tenía el hecho de tener un empleo, así como la posibilidad o imposibilidad de acceder al mercado laboral. También se incidió sobre los resultados personales y familiares de las personas con discapacidad que habían intentado acceder o habían accedido al mundo laboral. La elección versó sobre cuál era la preferencia, en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, entre empleo y pensión. Por último en la compatibilidad nos interesaban los intentos de compatibilización, los problemas y dificultades con los que se habían encontrado y cuáles eran los resultados finales de este intento.

El listado de categorías utilizado en esta investigación fue el siguiente:

- (1)TEMAS
 - (1 1)PENSIONES
 - (1 1 1)NECESIDAD
 - (1 1 2)SUFICIENCIA
 - (1 1 3)ADECUACIÓN
 - (1 1 4)RESULTADOS PERSONALES
 - (1 1 5)RESULTADOS FAMILIARES
 - (1 2)EMPLEO
 - (1 2 1)NECESIDAD
 - (1 2 2)IMPORTANCIA
 - (1 2 3)POSIBILIDAD
 - (1 2 4)RESULTADOS PERSONALES
 - (1 2 5)RESULTADOS FAMILIARES
 - (1 3)ELECCIÓN
 - (1 3 1)PENSIÓN
 - (1 3 2)EMPLEO
 - (1 4)COMPATIBILIDAD
 - (1 4 1)INTENTO
 - (1 4 2)PROBLEMAS
 - (1 4 3)RESULTADOS
- (2)TRATAMIENTO
 - (2 1)CRÍTICA
 - (2 2)DEFENSA
 - (2 3)PROPUESTAS

Figura 1. Listado de categorías.

El mapa conceptual que correspondería a este listado de categorías es el que se muestra a continuación:

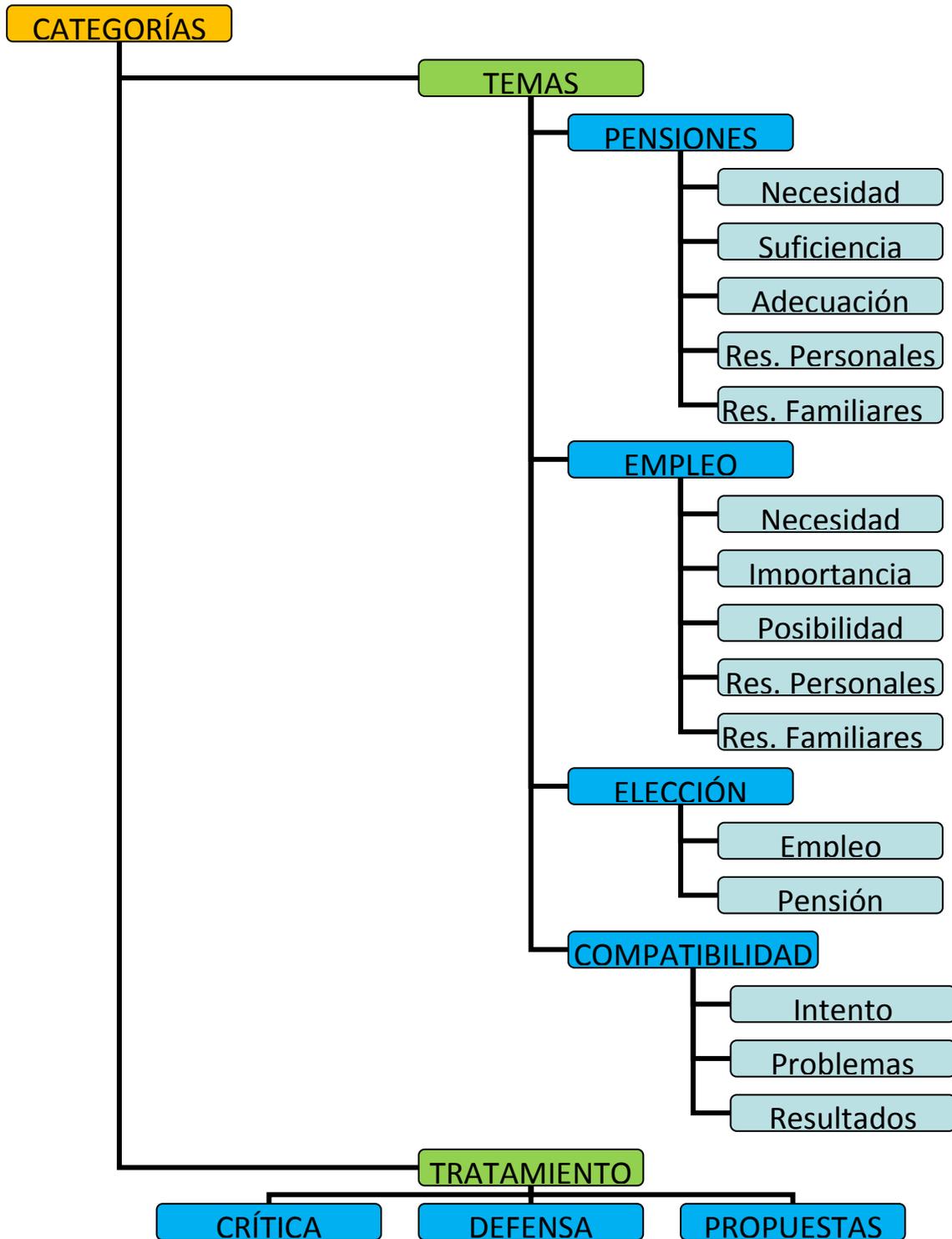


Figura 2. Mapa conceptual

PENSIONES.

La tabla 3 refleja el porcentaje total del discurso del grupo de discusión de las subcategorías necesidad, suficiencia, adecuación, resultados personales y familiares. Podemos ver que los temas con mayor porcentaje dentro del tema pensiones fueron suficiencia (6,1), adecuación (5,8) de las mismas y los resultados personales (3,3) y familiares (3,3) ocupan un lugar intermedio y el menos abordado es el de la necesidad (2,8) de las mismas.

Tabla 3. Pensiones.

PENSIONES	Necesidad	Suficiencia	Adecuación	Resultados personales	Resultados familiares
Total del texto	2,8	6,1	5,8	3,3	3,3

Sin embargo, si ahondamos por grupos observamos que son las personas con enfermedad mental que están trabajando las que más desarrollan en sus discursos los temas relacionados con las pensiones. Es destacable que sobre todo hablen de la suficiencia, adecuación y resultados familiares en cuanto a las pensiones. La tabla 4 muestra el porcentaje de cada grupo de discusión de las subcategorías necesidad, suficiencia, adecuación, resultados personales y familiares entre los distintos grupos de discusión. Los mayores porcentajes se dan en el grupo de personas con enfermedad mental (con PNC trabajando) para las categorías suficiencia (9,9), adecuación (8,1), resultados familiares (7,9), necesidad (7,6) y para el grupo de personas con enfermedad mental (con PNC sin trabajar) con el mayor porcentaje de resultados personales (6,3)

Si analizamos más detalladamente el tratamiento de las diferentes categorías pensiones en cada grupo de discusión (véase tabla 4) encontramos que:

- o **NECESIDAD:** En casi todos de los grupos de discusión se produce una defensa de la necesidad de las pensiones aunque en el grupo 2 (personas con discapacidad intelectual trabajando) se produce alguna crítica.

“I4: Necesarias, yo vivo sola es un lío pagar la luz, pagar la casa...”

“I11: Pues bueno, siempre cumplen una finalidad, aunque sean medias, pero bueno.”

“I12: Necesarias sí. Mucha gente es el único medio de vida que tiene, son las pensiones.”

“I26: En mi caso no sólo ha sido necesaria para mí, sino para mi familia”

“I34: Si no esto sería como la ley de la selva. En esta selva tenemos que dar gracias a que hay personas que tenemos enfermedad y podemos cobrar una pensión.”

○ SUFICIENCIA. La mayoría de los fragmentos se refieren a críticas en todos los grupos sobre la suficiencia de las pensiones, sin embargo el grupo 1 y 2 se propone que suban la cuantía. En todo caso no hay defensas de la suficiencia económica de las pensiones.

“I1: Yo no, yo creo que es muy baja también. Yo creo que es muy baja”

“I4: Que subiera un poquito más.”

“I28: Yo creo que no podría vivir con una pensión no contributiva, no podría tener el nivel de vida que tengo, porque estoy pagando una hipoteca y luego... ahora me estoy sacando el carné de conducir a la hora de coger un coche y tal no me llegaría con una no contributiva”.

“I33: Es que yo no puedo vivir con mi pensión, yo estoy viviendo con mi novio y estoy con 300 € ó 300 y pico. La pensión no contributiva me da 300 y pico, luego como cobro la de orfandad pues 556 o así me pagan al mes. Pero con mi dinero y mi chico también es discapacitado que también cobra una no contributiva. Tengo que pagar la casa, la luz, el agua, es que es por eso... es que son bajas, son bajas y no tenemos ni para vivir. Porque si te quieres independizar no puedes”.

○ ADECUACIÓN: Las pensiones se consideran mayoritariamente inadecuadas en cuanto a su formato por los diferentes grupos, aunque hay algún usuario que defiende su adecuación. Critican que se otorgan pensiones a quienes no

las necesitan, que no se considera el contexto familiar y las necesidades y que tengan que pasar numerosos trámites burocráticos y reconocimientos médicos para conservar su pensión.

“I15: Pero bueno, también es verdad que una persona por muy discapacitada que sea si tiene un trabajo, la pensión no tiene porque cobrarla. O sea... si tú cobras un jornal ¿la pensión para qué?”

“I36: ...Sería mejor no tener nada ¿me entiendes? Porque hay periodos de crisis que estás ingresada o que no trabajas o que tal o que cual y entonces eso te da como una especie de colchón muy fino. Pero es lo único”.

“I33: A mí que me la subieran y que me la dejaran para toda la vida. Que no tuviera que reconocirme periódicamente. Que no tuviera que hacer más reconocimientos. Es que yo para dos años tengo que reconocirme a ver si estoy capacitada o discapacitada total. <yo que no me reconocieran más y que me dieran una un poco más digna.... Para vivir sueltamente e irme a la playita un par de días. Con esta no se puede”.

○ RESULTADOS PERSONALES: El grupo 1 no habla de sus resultados personales. Los resultados personales son mayoritariamente negativos porque las consideran insuficientes aunque casi todos ven provechoso al menos tener esa cuantía mínima.

“I12: Contento, la verdad no estamos. Uno por una cosa y otro por otra, la verdad nadie quiere tener una pensión. Nadie. Nadie porque todos quisiéramos estar bien. En condiciones como todo el mundo y trabajar todos en un trabajo adecuado. O sea que nadie quisiéramos tener una pensión, que la tenemos lamentablemente la tenemos cuando la tenemos es por algo”.

“I28: A mí la verdad es que cobre 3 años y me ha venido muy bien, porque yo con ese dinero he pagado las clases de las oposiciones y también para salir por ahí. O

sea que a mí me ha venido muy bien, aunque claro reconozco que no se puede vivir con ella”

○ RESULTADOS FAMILIARES: Mayoritariamente para las familias las pensiones son necesarias y constituyen una ayuda. El grupo 5 es el que más defensas realiza sobre los resultados familiares de las pensiones. En esta categoría no se hacen ni críticas ni propuestas sobre los resultados de las pensiones.

“I19: Era muy poquito porque yo en 350 € para mí eran muy poquito y más como la cartilla de la Seguridad de mi padre queda en 500 y yo eran 350, no llegábamos al mes y por eso entré yo para prepararme para la faena. Ahora estoy trabajando en Jordan. Estoy muy bien”

“I11:... para la... para el padre... para una familia independiente lo mismo. Lo bueno sería que cobramos algo y lo peor sería que no llega para nada”.

“I33: En la gloria, por lo menos no la pido para el fin de semana, no la pido para comprarme unos pantalones. Cuando no tengo dinero, me dan dinero para mí, para mis gastos. No tengo que depender de ellos.”

Tabla 4. Pensiones por grupos de discusión.

TEMA: PENSIONES	Necesidad	Suficiencia	Adecuación	Resultados personales	Resultados familiares
Personas con discapacidad intelectual (<i>sin trabajar</i>)	0,19	3,3	3,5	0	0,78
Personas con discapacidad intelectual (<i>trabajando</i>)	2,8	5,8	4,6	3,4	2,6
Personas con discapacidad física	1,1	7,1	6,9	2,7	0,45
Personas con enfermedad mental (con PNC <i>trabajando</i>)	7,6	9,9	8,1	4,0	7,9
Personas con enfermedad mental (con PNC <i>sin trabajar</i>)	1,3	4,4	6,4	6,3	4,0

En resumen, los participantes de los grupos de discusión consideran que las pensiones aunque son insuficientes económicamente son necesarias para determinados colectivos que no pueden trabajar, aquellas personas que están más incapacitadas. Todos proponen que se deberían aumentar la cuantía. Además algunos

de ellos les preocupa que a pesar de la adecuación de las mismas en algunos casos se produzca un fraude en la emisión de algunas pensiones. Asimismo, las pensiones producen una falta de actividad, que en ocasiones produce baja autoestima, por el sentimiento de inutilidad, de fracaso o por el hecho de que ser perceptor de una pensión es un hecho estigmatizante. Algunos grupos de discusión expresan que las pensiones deberían de actuar como un complemento al trabajo, aunque otros lo ven como la única vía de entrada de dinero.

EMPLEO.

En la tabla 5 se puede observar el porcentaje total del discurso de cada grupo de discusión de las subcategorías necesidad, importancia, posibilidad, resultados personales y familiares. Si observamos los porcentajes podemos concluir que lo que más preocupa a las PCD en tema de empleo es la posibilidad de poder conseguir un empleo (11), que además lo consideran como un hecho muy importante (9,7) y se expresan hablando de resultados personales (8,6) en mayor medida que en el tema pensiones. Del mismo modo, consideran el empleo como algo necesario (6,1) en mayor grado que las pensiones aunque los resultados familiares son menos importantes que en el caso de las pensiones (3,0)

Tabla 5. Empleo

EMPLEO	Necesidad	Importancia	Posibilidad	Resultados personales	Resultados familiares
Total en el texto	6,1	9,7	11	8,6	3,0

La tabla 6 nos releva el porcentaje de tratamiento de las diferentes subcategorías del tema empleo para los diferentes grupos de discusión, el tema más frecuente en el tema resultados personales (18) en el grupo de personas con discapacidad intelectual (sin trabajar), seguido por los temas posibilidad (14) y necesidad (12) en el grupo de discusión de personas con discapacidad física, y a continuación destacaría la importancia (8,6) del empleo en personas con discapacidad intelectual (trabajando) y con menor frecuencia estarían los resultados familiares (6,5)

en el grupo de personas con discapacidad física. Al igual que en el tema de las pensiones, en el del empleo realizamos un análisis exhaustivo por grupos de discusión (véase tabla 6) y encontramos que:

- o NECESIDAD: Son los grupos, 2, 3 y 4 los que más defienden la necesidad del empleo, todos constituidos por una mayoría de personas trabajando. No obstante, encontramos críticas a la necesidad de trabajar en el grupo 5 constituido por personas que no trabajan y perciben una pensión.

“I6: Pues eso poder... poder... (I4: Ganar dinero) Poder ganar más... I2: Ganar más dinero) Poder ganar dinero para... primero para ahorrar y luego pensar... para lo que se pueda”.

“I10: Es posible y necesario. Si nos dan las herramientas para que trabajemos por supuesto que sí”.

“I34: Sí pero entre trabajar y no trabajar, prefiero no trabajar

I33: Pero ¿cómo te mantienes si no trabajas?

I34: Cobro la pensión”

- o IMPORTANCIA: Todos los grupos defienden la importancia del empleo, siendo el grupo 3 en el que más defensas se producen.

“I12: Es muy bonito, coger y estás trabajando y te vas el fin de semana, el sábado por ahí con los compañeros a un bar. Puedes permitirte el lujo de gastarte 5 o 6 € en un bocadillo. Si no tienes trabajo, no puedes permitirte el lujo ni de comprar el pan diario, porque te viene gordo. ¿Entiendes lo que te digo? “

“I20: Un aliciente, te levantes y sabes donde vas por la mañana. Y viene un mes y cobras...”

- o POSIBILIDAD: Esta es la categoría más abordada en cuanto a empleo. En esta categoría podemos ver propuestas, defensas y críticas. En cuanto a la dificultad para conseguir un empleo son precisamente los grupos de trabajadores (3 y 4) los que

realizan alguna crítica con respecto a la plausibilidad de conseguir empleo. La causa principal que apuntan para esta dificultad es la falta de iniciativa de contratación de los empresarios

“I11: ¿Si es posible? Posible, posible, posible... siempre es porque siempre hay cosas que se pueden hacer, aunque tengamos minusvalías y hayamos mayores siempre hay cosas que se pueden hacer. Pero ¿qué pasa? Hay mucha mano de obra y mucha oferta de mano de obra, entonces pues los empresarios también van a lo que... si es gente joven mejor. Y si es gente que, yo que sé, puedan desarrollar trabajos para los que no tengan que adaptar los puestos de trabajo, pues mejor. Entonces es posible pero es complicado, eh.”

“I17: Pues cuesta un poco, pero... yo el primer día entré mi jefe se lo pensó antes de contratarme. Por eso sé... que cuesta mucho jeh! De mí no depende, depende de ellos”.

○ RESULTADOS PERSONALES: En la mayoría de los grupos de discusión se comentan los resultados personales laborales de modo neutro aunque encontramos alguna crítica entre las personas con discapacidad con intelectual.

“I17: Pues... una alegría porque si tengo un trabajo y... porque yo he tenido trabajo pero sin contrato y ahora miro que estoy trabajando y me ha cambiado la vida. Ahora estoy trabajando, gano dinero, te cambia la vida”.

I15:... Yo por ejemplo, en este trabajo, que tengo apalabrado, a mí me dijeron: «Tú dime lo que te hace falta para trabajar»; yo digo: “A mí me hace falta un ordenador» pero yo quisiera salir de casa, quisiera ir a la oficina a trabajar”

○ RESULTADOS FAMILIARES: Los familiares de los grupos de discusión de personas que trabajan valoran positivamente el hecho de que la PCD tenga un empleo. Mientras que en los grupos en los que las personas no trabajan se habla mínimamente de hipotéticas posturas que tomaría la familia.

“I9: ... Pues eso lo mismo que en el trabajo. Tengo a mi madre que cada momento, que cada hora estoy llamándola para que me traiga al baño, venga al sitio. Me trae al baño y se vuelve. Y yo sé que otra persona hoy por hoy no lo haría”.

“I19: Yo antes de trabajar cobraba 350 € y ahora como estoy en casa con mis padres. Con la paga de mi padre y de mi madre pasábamos los tres y ahora estoy ganando mi sueldo, que son ahora 130, 120. Pero si trabajara en la paga de mi padre, los tres no pasaríamos ni una semana, ni un mes, porque mi padre cobra 500 €. Y ahora estoy muy bien. Trabajando yo traigo mi dinero, por lo menos mi padre y mi madre saben que yo estoy ganando dinero y yo le digo a mi madre: “Mamá y papá si necesitáis algo yo aquí tengo mi cajita, coged lo que queráis y luego me lo devolvéis, que no hay problema”

Tabla 6. Empleo por grupos de discusión.

TEMA: EMPLEO	Necesidad	Importancia	Posibilidad	Resultados personales	Resultados familiares
Personas con discapacidad intelectual (<i>sin trabajar</i>)	5,9	15	9,3	18	0,97
Personas con discapacidad intelectual (<i>trabajando</i>)	2,3	8,6	12	8,4	2,5
Personas con discapacidad física	12	18	14	3,1	6,5
Personas con enfermedad mental (con PNC trabajando)	6,8	6,6	13	10	5,3
Personas con enfermedad mental (con PNC sin trabajar)	6,6	3,5	4,0	2,2	0

El trabajo proporciona sentimiento de utilidad personal y social, de estar activo, más recursos económicos, posibilita una independencia, aumenta la posibilidad de adquirir bienes de consumo, favorece las relaciones sociales y de amistad, la emancipación de la familia, la integración y en el caso de las enfermedades mentales permite un orden y una estabilidad. Asimismo, la familia valora siempre positivamente el trabajo. Como aspectos negativos se valora la necesidad de apoyo, de ayuda de una tercera persona en determinados casos y la discriminación que sufren por parte de los empresarios, bien por el miedo a la falta de productividad o por prejuicios injustificables.

ELECCIÓN Y COMPATIBILIDAD.

La tabla 7 reflejaría un porcentaje mayor de aparición de la elección del empleo (5,3) que de la pensión (1,5). Este dato revela que si las PCD tuvieran que elegir entre pensión y empleo, elegirían abrumadoramente un empleo.

En la tabla 8 podemos ver como en el grupo de personas con discapacidad intelectual (sin trabajar) encontramos los porcentajes más altos de elección de empleo (9,1) y pensión (3,1). Profundizando observamos que es el grupo de personas con enfermedad mental sin trabajar quienes más igualados están en la elección entre empleo y pensión pero siguen decantándose por el empleo (3,5).

Tabla 7. Elección.

	ELECCIÓN	PENSIÓN	EMPLEO
Total del texto		1,5	5,3

Tabla 8. Elección por grupos.

TEMA: ELECCIÓN	PENSIÓN	EMPLEO
Personas con discapacidad intelectual (<i>sin trabajar</i>)	3,1	9,1
Personas con discapacidad intelectual (<i>trabajando</i>)	0,63	5,4
Personas con discapacidad física	0,45	2,9
Personas con enfermedad mental (con PNC trabajando)	1,6	5,3
Personas con enfermedad mental (con PNC sin trabajar)	2,2	3,5

La totalidad de los que eligen la opción pensiones es por comodidad y seguridad que proporciona, así como la universalidad de las mismas (es accesible a todo el mundo). Sin embargo, el empleo se elige mayoritariamente porque favorece la integración, las relaciones sociales, familiares, la autoestima, la independencia, la emancipación de la familia...

“I5: A mí ya... yo creo que estás relacionado con otras personas y saber que yo puedo hacer algo. El caso de estar cobrando una paga pues... estás ahí cobrando y no haces nada”

“I3: Un trabajo. Porque me sentiría muy bien conmigo misma y si tengo para pagar todo el rato, me sentiría yo bien conmigo misma. Si tuviera compañeros... A mí me gustan los compañeros. Para sentirme realizada al mundo, que yo vea realizada al mundo.”

“I18: Pensión, yo mejor”.

“I12: Como cómodo una pensión. (Risas de todos) Cómodo una pensión y tirarte a la bartola. Como comodidad la pensión, pero para tener una buena pensión”.

“I35:... Entonces yo digo una cosa, si necesaria la pensión. Si yo trabajo 4 meses y mi pensión va fuera, ¿de qué vivo? Entonces claro, ¿qué problema hay? Que lo suyo es cobrar mi pensión porque prefiero pájaro en mano que ciento volando.”

Sin embargo, son numerosos los casos que prefieren compatibilizar pensión y trabajo por miedo a perder el trabajo:

“I9: Yo hacer un trabajo en solitario no puedo, siempre necesito alguien para el baño, para levantarme cada mañana y que me traiga al trabajo, entonces digo elegiría las dos cosas. Yo asé que ahora el trabajo lo tengo bien porque estoy en casa, estoy en el mismo pueblo. Pero si tuviera que tener otro trabajo no podría”.

La compatibilidad de la pensión con el empleo es uno de los temas en los que más se puede profundizar mediante el análisis del discurso. En la tabla 9 podemos ver la frecuencia de intentos, problemas y resultados de compatibilidad pensión y empleo por grupos. Encontramos que los problemas (8,2) y los resultados (7,9) son los temas más destacados por el grupo de personas con enfermedad mental (trabajando) seguido por el grupo de las personas con discapacidad intelectual (trabajando) que son los que más intentos han realizado (6,0). En este grupo observamos críticas y propuestas tanto sobre los intentos como sobre los resultados, aunque también hay críticas en el grupo de personas con enfermedad mental (trabajando) a los resultados obtenidos (7,9) en la compatibilización. En cuanto a los problemas son las personas con enfermedad mental (8,2) y discapacidad intelectual (trabajando) los que más obstáculos nos narran haber hallado (5,5).

“I9: Yo te puedo decir también que me han arreglado un poco el trabajo para que no me toquen la pensión de minusvalía y poder cobrarla porque si trabajaba, si cobraba, por lo visto más dinero me quitaban la pensión de minusvalía”.

“I24: Eso es que no te ves más apurada el trabajo... porque yo entre las dos cosas, cobro 800 € y ya digo con paga como está hoy la vida, no llega nada porque si tienes que pagar piso, tienes que pagar luz, tienes que pagar agua, tienes que pagar un montón de cosas... no te llega casi a anda”.

Tabla 9. Compatibilidad por grupos.

TEMA: COMPATIBILIDAD	INTENTO	PROBLEMAS	RESULTADOS
Personas con discapacidad intelectual (<i>sin trabajar</i>)	3,9	4,1	6,6
Personas con discapacidad intelectual (<i>trabajando</i>)	6,0	5,5	6,8
Personas con discapacidad física (<i>mixto</i>)	1,1	0	4,2
Personas con enfermedad mental (<i>con PNC trabajando</i>)	4,9	8,2	7,9
Personas con enfermedad mental (<i>con PNC sin trabajar</i>)	5,0	0,92	2,6

En resumen, son muchos los que han intentado compatibilizar la pensión y el trabajo, aunque en la mayoría de los casos se trata de trabajos a media jornada. Los principales problemas que se encuentran para compatibilizar pensión y trabajo es que al disminuir parte de la pensión y los salarios ser bajos a veces la compensación económica es inexistente. Además los trámites burocráticos para poder compatibilizarlos son largos y tediosos. También se perciben en un grupo amplio de los participantes en los grupos de discusión una desinformación total de la Ley 1/2005, es decir, se desconoce cómo se puede llevar a cabo dicha compatibilización. En cuanto a los resultados de la compatibilización constituye un elenco variopinto. Muchos señalan que para que les compensase económicamente trabajar deberían aumentar su horario laboral o su sueldo. Del mismo modo, también aluden a que la mayoría trabajan en CEE o a través de enclaves laborales que no les proporcionan los mismos derechos que al resto de los trabajadores de las empresas. Sin embargo, hay otros que cuentan experiencias satisfactorias al compatibilizar pensión y trabajo.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA INVESTIGACIÓN.

El objetivo general de la investigación se estableció en determinar si la percepción de pensiones tiene una influencia negativa sobre el acceso al empleo y sobre la actividad en las PCD. Los resultados obtenidos avalan las hipótesis y podemos afirmar que existe una relación inversa entre la percepción de una pensión y el acceso al empleo o la actividad. Esta relación negativa es más relevante entre los perceptores de Pensiones Contributivas (PC) que entre los perceptores de Pensiones No Contributivas (PNC), sin duda a causa de las diferencias significativas en las cuantías de las mismas.

Hemos podido apreciar también como el acceso al empleo y la actividad están inversamente relacionados con factores como la edad y el porcentaje de minusvalía, y que el ser mujer conlleva sufrir más discriminación en el acceso al empleo. Además, las cifras de desempleados e inactivos, con mayor o menor aproximación a las obtenidas en le EDDDES (2001) o la EPA del 3er trimestre de 2002, siguen poniendo de manifiesto la dura realidad de un difícil acceso al empleo y de una situación de inactividad tanto o más preocupante.

La valoración subjetiva de las propias personas con discapacidad, obtenida en la aproximación cualitativa de esta investigación, nos deja ver sin lugar a dudas la necesidad del mantenimiento de políticas de protección social mediante pensiones, cuyas cuantías son a juicio de los participantes escasa. Sin embargo, la pensión lleva en su opinión a la inactividad, baja autoestima y sentimiento de fracaso. Por el contrario, el trabajo, además de recursos, y adquisición de bienes, proporciona autonomía relaciones, amistad e integración. En muchos casos, entre los perceptores de PNC se desconoce la vía de compatibilización de la pensión y el empleo.

Creemos que los resultados de esta investigación nos deben llevar a reflexionar sobre las políticas de protección social y promoción de empleo existentes. No pensamos que el problema sea ni mucho menos la existencia de las pensiones. Tampoco sus cuantías, que bien pueden ser superiores dado que efectivamente para

un porcentaje significativo de perceptores son y serán su única vía de subsistencia. Consideramos más bien imprescindible arbitrar sistemas más flexibles de compatibilización de la pensión y el empleo, con márgenes más amplios de ingresos conjuntos que permitan cotas de ingresos suficientes para la vida autónoma y la integración plena. Creemos que esta flexibilidad debe acompañarse de incentivos concretos que impulsen al propio colectivo de personas con discapacidad a dar el paso hacia el empleo, rompiendo la inercia de inactividad que caracteriza al colectivo.

Por otro lado, y de manera subsidiaria, las acciones dirigidas a los pensionistas deben complementarse con estrategias claras de promoción del empleo de las PCD. De poco o nada nos servirá el incentivar al colectivo si las oportunidades no se materializan para poder dar el paso hacia el empleo. La necesidad de consolidar servicios específicos dentro de los servicios generales de empleo para el colectivo de PCD, como en algunas Comunidades Autónomas ya se hace, es esencial. Estos servicios deben coordinarse adecuadamente con la respuesta efectiva que el tercer sector ha dado de manera histórica ante este problema. El apoyo económico firme a estas iniciativas que suplen las carencias de la administración debe ser consolidado. Y si entendemos que el objetivo de la integración laboral es la integración social plena, las políticas de sociales y de empleo deberán orientarse hacia el empleo normalizado como objetivo primordial. Para ello, no solamente será adecuado revisar los incentivos empresariales para la contratación de PCD, sino el cumplimiento de la obligatoriedad de la cuota, o la repercusión sobre el propio empleo integrado de las penalizaciones a las empresas o de las medidas que les eximen del cumplimiento de dicha cuota. La inversión política y social en sistemas más integradores, que se basen en la provisión de apoyos económicos y técnicos en función de la justa necesidad de los usuarios de los mismos, ha de ser la clave para conseguir una sociedad en la que las PCD sean trabajadores y ciudadanos de pleno derecho.

El desarrollo de esta investigación, novedosa, y por ello iniciadora de una posible línea de reflexión a desarrollar en profundidad, nos ha proporcionado respuestas y nos deja nuevas incógnitas. Estas pueden referirse a la interacción de

causas que junto a la pensión influyan en el empleo o la actividad, la profundización en las barreras de acceso al empleo, la definición y ajuste de estrategias de compatibilización e incentivación y la comprobación de su eficacia, las posibles comparaciones entre países, las interacciones entre las pensiones el mercado laboral y las medidas o recursos disponibles para el apoyo en el acceso al empleo, y sin duda otras que puedan plantearse. La posibilidad metodológica de realizar aproximaciones mediante entrevistas en profundidad, con muestras menores pero seleccionadas de manera representativa, aportará sin duda datos relevantes complementarios a los obtenidos. El desarrollo de estrategias cualitativas, como las utilizadas en la segunda parte de esta investigación, de manera complementaria a las cuantitativas, permitirá sin duda obtener la información complementaria necesaria para filtrar la realidad de los datos desde la percepción de las PCD:

Queremos finalizar agradeciendo el respaldo obtenido por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social para el desarrollo de la investigación y su implicación en la financiación de líneas de investigación con repercusiones reales sobre el colectivo de las PCD. No hay posibilidad de avance sin investigación de calidad que avale las tomas de decisiones de quienes tienen esa responsabilidad.

Anexo 1. Cuestionario de protección social.

CUESTIONARIO INVESTIGACIÓN PROTECCIÓN SOCIAL

1. Comunidad autónoma de residencia

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Andalucía | <input type="checkbox"/> Aragón |
| <input type="checkbox"/> Cantabria | <input type="checkbox"/> Castilla y León |
| <input type="checkbox"/> Castilla-La Mancha | <input type="checkbox"/> Cataluña |
| <input type="checkbox"/> Ceuta y Melilla | <input type="checkbox"/> Comunidad de Madrid |
| <input type="checkbox"/> Comunidad Foral de Navarra | <input type="checkbox"/> Comunidad Valenciana |
| <input type="checkbox"/> Extremadura | <input type="checkbox"/> Galicia |
| <input type="checkbox"/> Islas Baleares | <input type="checkbox"/> Islas Canarias |
| <input type="checkbox"/> La Rioja | <input type="checkbox"/> País Vasco |
| <input type="checkbox"/> Principado de Asturias | <input type="checkbox"/> Región de Murcia |

2. Sexo

- Hombre Mujer

3. Edad _____

4. % de minusvalía

- Entre 33% y 64% Entre 65% y 74% Más de 75%

5. Por favor encuadre su discapacidad en uno o varios de estos grandes grupos

- Discapacidad intelectual, discapacidades del desarrollo, síndrome de down, autismo, etc.
- Parálisis cerebral o Daño cerebral
- Discapacidad física, discapacidades que afecten al movimiento
- Discapacidad de carácter orgánico, cardiopatías, nefropatías, etc.
- Discapacidad auditiva, problemas de comunicación
- Discapacidad visual
- Enfermedad mental

6. ¿Percibe usted alguna Prestación Contributiva por incapacidad permanente?

- NO
- Incapacidad permanente parcial
- Incapacidad permanente total
- Incapacidad permanente absoluta
- Gran invalidez
- Invalidez del SOVI

7. En caso de percibir alguna de las anteriores a, b, c, d ¿percibe el complemento de cónyuge a cargo?

- SI NO

8. ¿Percibe usted alguna de estas prestaciones por invalidez NO CONTRIBUTIVAS?

Señale las que procedan

- NO
 - Invalidez no contributiva por tener un porcentaje de minusvalía superior al 65%
 - Invalidez no contributiva con complemento del 50% por tener un porcentaje de minusvalía superior al 75% y necesidad de ayuda de tercera persona
 - Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos
 - Subsidio de Ayuda de Tercera Persona
 - Subsidio de Movilidad y Compensación de Gastos de Transporte
 - Asistencia Sanitaria y Farmacéutica para Personas con Minusvalía
 - Pensión Asistencial por Enfermedad o Invalidez
- 9. ¿Su padre o madre perciben una prestación NO CONTRIBUTIVA por hijo a cargo de alguno de estos tipos?**
- Ninguna
 - Por hijo mayor de 18 años con minusvalía del 65% o superior
 - Por hijo mayor de 18 años con minusvalía del 75% o superior y necesidad de ayuda de tercera persona
- 10. ¿Tiene usted un empleo remunerado?**
- SI NO
- 11. Si actualmente NO tiene empleo remunerado ¿ha trabajado alguna vez desde que usted percibe la pensión? Señale solo una de las opciones.**
- Sí en los últimos 6 meses
 - Sí en el último año
 - Si hace más de un año
 - NO
- 12. En caso de trabajar y percibir una prestación no contributiva ¿ha podido usted compatibilizar su pensión con su sueldo conforme dispone la Ley 8/2005?**
- SI Solo parcialmente mi PNC porque supero el límite permitido
- 13. En caso de NO tener empleo elija una de estas opciones**
- Estoy buscando empleo y al menos cumpla una de estas condiciones
 - Estoy inscrito en la oficina de empleo
 - He realizado alguna entrevista de trabajo en los últimos 6 meses
 - Mi último empleo ha finalizado hace menos de 6 meses
 - NO estoy buscando empleo o lo busco aunque no cumpla ninguna de las condiciones anteriores
- 14. En caso de NO tener empleo elija una de estas opciones**
- No puedo trabajar en nada
 - No me interesa trabajar por que gano casi lo mismo sin hacerlo
 - Quiero trabajar pero no me dejan
 - Quiero trabajar pero no me contratan

Anexo 2. Guión de los grupos de discusión.

PRESENTACIÓN DE LOS MODERADORES.

Somos y , trabajamos en el INICO y venimos de la Universidad de Salamanca.

En la Universidad de Salamanca estamos llevando a cabo una investigación sobre la influencia de las pensiones en el trabajo en PCD y para ello necesitamos vuestra colaboración.

SITUACIÓN ACTUAL DEL TEMA:

La situación de las personas con discapacidad con respecto al trabajo es como bien sabéis problemática. Existe una gran cantidad de PCD que no trabajan o que están en el paro y nos gustaría saber cuáles son las posibles causas. El objetivo de este proyecto es comprobar si el hecho de percibir una pensión por discapacidad influye en que las personas trabajen. Concretamente en el caso de las PNC, hay una ley que permite trabajar y seguir percibiendo la pensión (hasta un límite 1,5 veces el IPREM)

EXPLICACIÓN BREVE DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta investigación se está llevando a cabo con la colaboración de organizaciones de personas con discapacidad de toda España.

Para llevarla a cabo antes de realizar los grupos de discusión, hemos pasado cuestionarios a un gran número de personas con discapacidad en toda España.

Aquí en estamos desarrollando varios de grupos para conocer las opiniones que tenéis respecto a este tema.

IMPORTANCIA DE SU IMPLICACIÓN.

Para que esta investigación tenga éxito es muy importante la opinión y la implicación de todos vosotros, ya que sois los únicos que podéis opinar sobre este tema.

PETICIÓN DE GRABACIÓN.

La sesión que vamos a realizar la vamos a grabar para poder registrar mejor lo que comentéis, la grabación es totalmente confidencial y anónima. Pero necesito vuestra autorización por lo que disponemos de unas autorizaciones que os pedimos que firméis.

PRESENTACIÓN DE PARTICIPANTES.

Ahora me gustaría que os presentaseis cada uno de vosotros.

DESARROLLO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN.

Una vez que nos conocemos todos vamos a iniciar el grupo. Yo simplemente haré algunas preguntas y vosotros debéis decir lo que opináis, y hablar entre vosotros del tema. Todo lo que digáis es confidencial y podéis hablar con libertad.

1. *¿Qué opináis respecto a las pensiones? (pensad por ejemplo en la que vosotros recibís)*
 - 1.1. *¿creéis que son necesarias? ¿por qué?*
 - 1.2. *¿creéis que se puede vivir con vuestra pensión? ¿por qué?*
 - 1.3. *¿Si pudierais qué cambiaríais en las pensiones y que dejaríais como está?*
 - 1.4. *¿Qué creéis que es lo mejor y lo peor de las pensiones? (¿lo mejor? y ¿lo peor?)*
2. *¿Qué supone para vosotros tener una pensión?*
 - 2.1. *¿a nivel económico?*
 - 2.2. *¿cómo te sientes al recibir una pensión?*
 - 2.3. *¿y para vuestras familia? (principalmente a nivel económico)*
3. *¿Qué opinión tenéis respecto a tener un trabajo?*
 - 3.1. *¿creéis que es necesario?*
 - 3.2. *¿creéis que es importante?*
 - 3.3. *¿creéis que es posible?*
4. *¿Qué supone para vosotros tener un trabajo? o ¿qué supondría tenerlo si no lo tenéis?*
 - 4.1. *¿a nivel económico?*
 - 4.2. *¿cómo te sientes (sentirías) teniendo un trabajo?*
 - 4.3. *¿y para vuestras familias? (principalmente a nivel económico y social)*
5. *¿Imaginad que podéis elegir entre tener una pensión o un trabajo, qué elegiríais y por qué?*
 - 5.1. *¿por el dinero?*
 - 5.2. *¿por comodidad?*
 - 5.3. *¿por seguridad (económica)?*
6. *¿Y si pudierais tener las dos cosas a la vez, una pensión y un trabajo, qué aspectos positivos y negativos creéis que puede haber?*
 - 6.1. *¿lo habéis intentado?*

6.2. *¿qué problemas habéis tenido?*

6.3. *¿qué hicisteis al final?*

RESUMEN.

realizará un resumen de los puntos principales de la discusión. Si queréis añadir algún comentario lo decís cuando ella finalice.

AGRADECIMIENTO, DESPEDIDA Y OBSEQUIO.

Gracias por vuestra colaboración que ha sido de gran ayuda para entender mejor vuestra situación laboral queremos entregaros un pequeño obsequio en agradecimiento. Muchas gracias.



Solicitamos la autorización de los **participantes de** para que se pueda grabar la sesión con motivo de nuestra investigación sobre “Pensiones y trabajo”.

Para ello en nombre del INICO, nos comprometemos a guardar el anonimato de todos y cada uno de los participantes en los GRUPOS.

Gracias por vuestra colaboración.

NOMBRE:	FIRMA:

BIBLIOGRAFÍA.

- Alba, A., y Moreno, F. (2004). *Discapacidad y mercado de trabajo*: Gente Interactiva SL.
- Ararteko-Datlan (Ed.). (2003). *La integración laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Vitoria.
- Arévalo Fuentes, R. (2004). El IPREM (Un nuevo indicador de rentas). *Lex Nova*(38), 20-21.
- Ated, G. (1998). Factores psicosociales en el empleo de las personas con discapacidad (II). *Boletín Factores Humanos*, 17.
- Autor, D. H., y Duggan, M. G. (2003). The Rise In The Disability Rolls And The Decline In Unemployment? *Quarterly Journal of Economics* 118(1), 157-205.
- Baldwin, M. L., y Johnson, W. G. (2001). Dispelling the Myths about Work Disability. In C. U. Press (Ed.), *New Approaches to Disability in the Workplace*. 1998 IRRA Research Volume
- Bardasi, E., Jenkins, S. P., y Rigg, J. A. (2000). *Disability, Work and Income: A British Perspective*: Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- Benítez-Silva, H., Buchinsky, M., Chan, H. M., Rust, J., y Sheidvasser, S. (2000). An Empirical Analysis of the Social Security Disability. Application, Appeal, and Award Processy. *Labour Economics*, 6(2), 147-178.
- Burkhauser, R. V., y Daly, M. C. (2001). United States Disability Policy in a Changing Environment.
- Burkhauser, R. V., y Daly, M. C. (2002). Policy Watch: US Disability Policy in a Changing Environment. *The Journal of Economic Perspectives*, 16(1), 213-224.

- Burkhauser, R. V., Schmeiser, M. D., y Schroeder, M. (2007, July 19-20). *The Employment and Economic Well Being of Working-Age Men with Disabilities: Comparing Outcomes in Australia, Germany, and Great Britain with the United States*. Paper presented at the HILDA Survey Research Conference 2007, University of Melbourne.
- Butterworth, J., y Pitt-Catsouphes, M. (1995). *Different Perspectives: Workplace Experience with the Employment of Individuals with Disabilities*: Institute for Community Inclusion at Children's Hospital Center on Work and Family Boston University.
- Cermi. (2007). *Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2007-2008. Propuesta Cermi*: Cermi.
- Consejo Económico y Social (CES). (2000). *La protección social de las mujeres* (No. 4). Madrid.
- Dávila, C. D., y Malo, M. (2006). Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad. 59-82.
- Dávila Quintana, C. D. (2004). *El efecto de la discapacidad sobre la participación en el mercado de trabajo*: Departamento de Métodos Cuantitativos en Economía y Gestión. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Dávila Quintana, C. D. (2005). *Perfil educativo y participación laboral de los jóvenes con discapacidad*. Paper presented at the XII Jornadas de la asociación de Economía y Educación.
- DeLeire, T. (2000). The Unintended Consequences of the Americans with Disabilities Act. *Regulation*, 23(1), 21-24.
- Haveman, R., y Wolfe, B. (2000). *The Economics of Disability and Disability Policy* (Vol. 1).

Houtenville, A., y Burkhauser, R. (2004). Did the Employment of People with Disabilities Decline in the 1990s, and was the ADA Responsible? A Replication and Robustness Check of Acemoglu and Angrist (2001). *Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities*.

Instituto Nacional de Estadística (2008). Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD). Año 2008. Notas de Prensa . www.ine.es/infoine.

Instituto Nacional de Estadística (2003). Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Encuesta de Población Activa del segundo trimestre del 2002 .

Invest for children (2005). *La Integración Laboral de las Personas con Discapacidad en España*.

Jordán de Urríes, F. B. (2007). La mejor vía para la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Gizarte.doc* (11), 7.

Kaye, H. S. (2003). Improved Employment Opportunities for People with Disabilities. *Disability Statistics Report*.

Kemp, P. S. (2006). *Sick Societies? Trends in disability benefits in post- industrial welfare states*. Geneva: International Social Security Association Geneva.

Korman, A. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid. Mureva.

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos, 103 C.F.R (1982).

Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado (2005).

Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados (2003).

Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (1990).

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (2006).

Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (1998).

Livermore, G., Lewin Group., Cornell University. Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for People with Disabilities.,. (2000). *The economics of policies and programs affecting the employment of people with disabilities : draft*. Falls Church, VA [Ithaca, N.Y.]: The Lewin Group ; distributed by Rehabilitation Research and Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities at Cornell University.

Louis Harris and Associates Inc. (1998). *1998 National Organization on Disability/Harris Survey of Americans with Disabilities*. New York: National Organization on Disability.

Mabbett, D. (2003). *Transforming Disability into Ability*. Paper presented at the Dissemination Conference from oc/staff/academic/deborah-mabbett/commentary-on-oedc-study.

Malo. (2004). ¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999. *Cuadernos de Economía*, 27, 75-108.

Malo, y Pagán. (2005a). Diferencias salariales por género y discapacidad: Un análisis de la doble discriminación con datos del panel de hogares [Electronic Version] from <http://www.ua.es/jornada/jelalicante/Malo-Pagan.pdf>.

Malo, y Pagán. (2005b). Participación laboral y discapacidad: el caso de la Comunidad Andaluza. *Revista de Estudios Regionales.*, 74, 89-118.

- Malo, M. (2003). Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, 99-126.
- Malo, M., y García-Serrano, C. (2003). An Analysis of the Employment Status of the Disabled Persons Using the ECHP Data. In.
- Marin, B. (2003). Transforming Disability Welfare Policy: Completing a Paradigm Shift. In *European Disability Pension Policies, 2003* (pp. 13–76).
- Merkuryeva, I. (2007). The system of disability benefits in Russia. *Economics Research Network, Russia and CIS*, 07/04, 34.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2001). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999. Avance de resultados* Madrid: Fundación Once para la cooperación e integración social de personas con minusvalías.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2003). *Transformando la discapacidad en capacidad. Políticas para fomentar la seguridad laboral y salarial de las personas con discapacidad*. Madrid: IMSERSO.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007). *Perfil del pensionista no contributivo de la Seguridad Social y del Beneficiario de prestaciones sociales y económicas de la LISMI*. (Vol. 12). Madrid: IMSERSO.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (2002). *La Discapacidad en Cifras* (ed.). Madrid.
- Orden de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (2000).

Orszag, J. M., y Snower, D. J. (2002). Incapacity benefits and employment policy. *Labour Economics*, 9 (5), 631-641.

Pagán, R., y Marchante, A. J. (2004). Análisis de las diferencias salariales por discapacidad en España: el caso de los varones. *171*(4), 75-100.

Parsons, D. O. (1980). The Decline in Male Labor Force Participation. *The Journal of Political Economy*, 88(1), 117-134.

Peters, M., Dorenbos, R., Ende, M. v. d., Versantvoort, M., y Arents, M. (2004). *Benefit Systems and their interaction with active labor market policies*: European Comission.

Real Decreto Ley 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (1994).

Real Decreto Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía (2004).

Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores (2000).

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (2004).

Real Decreto 364/2004, de 5 de marzo, de mejora de las pensiones de orfandad en favor de minusválidos (2004).

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad (2005).

Salmerón, B. R., y García, F. M. F. (2007). La prestación por incapacidad temporal: equilibrio entre protección y control del fraude [Electronic Version], 45-55 from <http://scholar.google.es/scholar?q=PRESTACIONEs+por+incapacidad+y+empleo+yhl=esylr=ystart=10ysa=N>.